Forschungsberichte
der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung
‚Arbeit und Betrieb'

Wilhelm Eberwein / Jochen Tholen
unter Mitarbeit von
Siegfried Braun und Adolf Brock

Belegschaften und Unternehmer

Die geschichtlich-gesellschaftliche Herausbildung der aktuellen Betriebsverfassung und betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland

Band 5

Kooperation
Universität
Arbeiterkammer Bremen

Diss. Bremen
1981

UNIV.
LEIDEN
NL

© 1983 Universität Bremen, Zentrale wissenschaftliche Einrichtung
‚Arbeit und Betrieb' des Kooperationsvertrages zwischen der
Universität Bremen und der Arbeiterkammer Bremen
Umschlagentwurf: Achim Heimbucher
Vertrieb: Universität Bremen, Zentrale wissenschaftliche
Einrichtung ‚Arbeit und Betrieb'
Druck: Zentraldruckerei der Universität Bremen
Printed in Germany
ISBN

Forschungsberichte
der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung
'Arbeit und Betrieb'

Wilhelm Eberwein / Jochen Tholen

unter Mitarbeit von
Siegfried Braun und Adolf Brock

BELEGSCHAFTEN UND UNTERNEHMER

Über die Entstehung, Entfaltung, Durchsetzung und Integration des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der industriellen Belegschaften und die Betriebsverfassungsversuche der kapitalistischen Unternehmens- und Betriebsleitungen, dargestellt am Beispiel von unterschiedlichen Teilbereichen, ausgewählten Unternehmen und bestimmten Erscheinungen der deutschen Wirtschafts- und Sozialentwicklung.

Band 5

Kooperation
Universität
Arbeiterkammer Bremen

Inhalt der gesamten Untersuchung

I Konzeption der Untersuchung

1. Darstellung und Kritik verschiedener empirischer und theoretischer Untersuchungen zur Betriebsverfassung

2. Gegenstand der Untersuchung und Untersuchungsmodell

3. Aufgabe, Vorgehensweise und Fragestellungen der Untersuchung

II Die Entwicklungsstufen der Betriebsverfassung und des Verhältnisses zwischen Belegschaften und Betriebsleitungen in Deutschland

1. Vorformen industrieller Betriebsverfassungen (bis 1848/50)

1.1. Die vorindustriellen Arbeits- und Lebensverhältnisse

1.2. Der Zerfall der ständisch-feudalen Gesellschaft in Deutschland

1.3. Die Regelung der Arbeitsverhältnisse in der sich auflösenden ständisch-feudalen Gesellschaft insbesondere im Textilgewerbe

1.3.1. Die wirtschaftliche Entwicklung der Hauptzweige der Textilproduktion in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts

1.3.2. Die Arbeits- und Lebensverhältnisse im textilen Heimgewerbe

1.3.3. Zu den Bedingungen eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Manufaktur- und frühen Fabrikarbeiter und den ersten unternehmerischen Betriebsverfassungsversuchen

1.4. Die Sonderstellung der bergbaulichen Betriebsverfassung

2. Entstehung industrieller Betriebsverfassungen (1848/50 bis 1890)

2.1. Die politischen, ökonomischen, technischen und sozialen Rahmenbedingungen der Entstehung und Durchsetzung industrieller Herrschafts- und Kooperationsbeziehungen

2.1.1. Die politische Dominanz der agrarisch-junkerlichen Führungsschichten auch nach der Ablösung der handwerklich-agrarischen Arbeitsweise durch die Große Industrie

UNIV. LEIDEN BIBL.

2.1.2. Die ökonomischen und technischen Bedingungen und Folgen der Durchsetzung der Großen Industrie

2.1.3. Der Versuch der Übertragung tradierter gesellschaftlicher Normierungen auf die industriellen Herrschafts- und Kooperationsbeziehungen

2.2. Die Veränderungen der Lebens- und Arbeitszusammenhänge mit der Entstehung der Großen Industrie und die Interessenfindung der Arbeiter als Lernprozeß

2.2.1. Die materiellen Bedingungen proletarischer Existenz

2.2.2. Die Verarbeitung der neuen Anforderungen und Verhaltenszumutungen aufgrund der neuen Anpassungszwänge an die Bedingungen des Arbeitsmarktes und der industriellen Arbeit durch die Arbeiter

- Die Entwicklung der 'halboffenen' Familienstruktur als eigenständige Organisationsleistung der Arbeiter
- Die räumliche Mobilität der Bevölkerung als wesentlicher Ausdruck der Verarbeitungsschwierigkeiten der neuen Anforderungen
- Berufliche und branchenmäßige Mobilität
- Mobilität, Protestverhalten und Organisierung in den Gewerkschaften
- Die Veränderungen der Bedeutung der Familie mit der Durchsetzung der Großen Industrie
- Die rechtliche und faktische Stellung der Landarbeiter und Dienstboten im Spannungsfeld zwischen der sachlichen Notwendigkeit der Gewerbefreiheit und dem Beharren auf feudalen Abhängigkeitsverhältnissen

2.2.3. Die beginnende Organisierung des Interessenkonflikts zwischen industriellen Lohnarbeitern und Unternehmern

- Die Anpassungs- und Widerstandsformen der Arbeiter in der Periode des Umbruchs
- Die Organisationen der Arbeiterbewegung
- Die Organisierung der Unternehmer

2.3. Die Ablösung traditionell-verwandtschaftlicher und traditionell-ständischer Verhältnisse im Arbeitsprozeß durch die Entstehung industrieller Betriebsstrukturen am Beispiel von Textil und Bergbau

2.3.1. Textilgewerbe

- Technische, ökonomische und soziale Entwicklungen im Textilgewerbe

Die Industrialisierung der verschiedenen Zweige des Textilgewerbes und die ökonomische Bedeutung dieser Entwicklungen

Die Veränderungen des Arbeitsplatzes des Spinners und des Webers durch die Mechanisierung

Die Arbeitsbedingungen der Maschinenarbeiter

- Rekrutierung der Textilarbeiter, Belegschaftsstruktur und Fluktuation
- Protestverhalten und Organisierung der Textilarbeiter
- Arbeits- und Fabrikordnungen in der Textilindustrie als Ausdruck einer manchester-liberal geprägten autoritären Betriebspolitik der Unternehmer

2.3.2. Bergbau

- Die technische und ökonomische Expansion des Bergbaus
- Die Verdrängung des staatlichen Direktionsprinzips durch das Inspektionsprinzip aufgrund der Bergrechtsreform
- Rekrutierung, Arbeitsplatzbedingungen und Lebensgewohnheiten der Bergarbeiter
- Der Zerfall der ständisch-feudalen Sozial- und Kommunikationsstrukturen mit ihren Protestformen der Beschwerde und der Petition und deren Ersetzung durch Streikbewegungen bis hin zur dauerhaften gewerkschaftlichen Verbandsbildung
- Der Grubenmilitarismus der Bergbau-Unternehmer
- Die 'soziale Betriebsverfassung' im Bergbau als zum Teil widersprüchlicher Ausdruck einer militärisch geprägten autoritären Betriebspolitik der Unternehmer und sich langsam formierender Mitbestimmungsbestrebungen der Betriebsbelegschaften

3. Durchsetzung und Differenzierung inudstrieller Betriebsverfassungen (1890 - 1914)

3.1. Organisierter Kapitalismus, nach-liberaler Interventionsstaat und negative Integration der Arbeiter

3.1.1. Zur Rolle und Funktion des Staates im organisierten Kapitalismus

3.1.2. Die ökonomischen Konzentrations- und Zentralisationstendenzen

3.1.3. Zur 'Trennung von Eigentum und Kontrolle'

3.1.4. Die Implikationen des organisierten Kapitalismus auf betrieblicher Ebene

- Die Entstehung der Industriebürokratie
- Die 'Taylorisierung' industrieller Lohnarbeit
- Zur subjektiven Einstellung der Arbeiter auf die entwickelte industrielle Lohnarbeit

3.1.5. Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation der Arbeiter im organisierten Kapitalismus

- Zur Veränderung der materiellen Lebensbedingungen
- Familienleben und Freizeitverhalten der Arbeiter
- Negative Integration oder begrenzte Anpassung der Arbeiter?

3.2. Betriebliches Mitbestimmungsstreben, gewerkschaftliche Aktivität und Formen der politischen Auseinandersetzung im organisierten Kapitalismus

3.2.1. Negative Integration und revolutionärer Attentismus der Arbeiterbewegung?

3.2.2. Die Arbeiterbewegung als Massenbewegung

3.2.3. Die Durchsetzung organisierter Austragungsformen der sich aus dem Interessengegensatz von Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaften ergebenden Konflikte

3.3. Die Betriebsordnungspolitiken und Betriebsverfassungsversuche unter den Bedingungen des organisierten Kapitalismus

3.3.1. Der autoritäre Betriebsverfassungsversuch

3.3.2. Der werksgemeinschaftliche Betriebsverfassungsversuch

3.3.3. Der sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebsverfassungsversuch

3.3.4. Die gesetzlichen Regelungen der Betriebsverfassung als Versuch der Anpassung an die in den Betrieben teilweise schon entwickelten modernen Formen der Betriebsverfassung

- Die fakultativen Arbeiterausschüsse
- Die obligatorischen Arbeiterausschüsse im Bergbau

4. Teildemokratisierung und Vereinheitlichung industrieller Betriebsverfassungen

4.1. Die Entwicklung der Betriebsverfassung im Weltkrieg 1914 - 1918

4.2. Das Betriebsrätegesetz von 1920 als wesentlicher Ausdruck der Teildemokratisierung der Betriebsverfassung und als Instrument ihrer Vereinheitlichung

4.2.1. Die Dominanz der politischen Bestimmungsgründe der Konstitution des Betriebsrätegesetzes von 1920

4.2.2. Die Bedeutung der Normen des Betriebsrätegesetzes von 1920 für die sozialen Beziehungen im Betrieb

4.2.3. Das Betriebsrätegesetz von 1920 im Widerstreit zwischen den Notwendigkeiten des organisierten Produktionsprozesses, dem betrieblichen Mitbestimmungsstreben der Belegschaften, den Ansprüchen sozialdemokratisch orientierter staatlicher Sozialpolitik und den restriktiven Handhabungen und Auslegungen durch Unternehmer und Rechtsprechung

III. Zur aktuellen partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung in der Bundesrepublik Deutschland

1. Der Kompromißcharakter der partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung

2. Partnerschaftlich-pluralistische Betriebsverfassung, betriebliches Mitbestimmungsstreben und Leitungskompetenz der Arbeiter

3. Perspektiven der Entwicklung der Betriebsverfassung

Inhalt des 5. Bandes Seite

4. Teildemokratisierung (Liberalisierung) und Vereinheitlichung industrieller Betriebsverfassungen 1945

4.1. Die Entwicklung der Betriebsverfassung im Weltkrieg 1914 - 1918 1952

4.1.1. Kriegssozialismus und Ludendorffsche Militärdiktatur 1954

Die kriegsbedingten Veränderungen der Belegschaftsstrukturen und Wirtschaftszweige 1955

Die ökonomische und politische Organisierung des Krieges durch den Staat 1959

4.1.2. Die Burgfriedenspolitik von Staat, Sozialdemokratie und Unternehmern 1969

4.1.2.1. Anerkennung der Gewerkschaften als legitime Interessenvertretung der Arbeiter 1969

Der politische Burgfrieden auf der Ebene der Spitzenverbände und der staatlichen Verwaltung 1970

Reaktion und Verhaltensweisen der Mitglieder und Anhänger der Sozialdemokratie bei Kriegsbeginn 1979

Die einzelnen Bereiche der Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften, Staat und Unternehmern 1994

4.1.2.2. Der Versuch zur Umgestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb gemäß den Bedingungen und den Zielsetzungen der Burgfriedenspolitik 2001

4.1.2.2.1. Das Hilfsdienstgesetz von 1916 als rechtlich-normativer Eckpfeiler des Hindenburg-Programms 2001

Die Entstehung und die Rahmenbedingungen des Hilfsdienstgesetzes 2002

Die einzelnen Bestimmungen des Hilfsdienstgesetzes 2015

4.1.2.2.2. Die Betriebspolitik der Unternehmer und die Reaktionen der Belegschaftsangehörigen 2019

Die grundsätzliche Bejahung des Hilfsdienstgesetzes durch die organisierte Arbeiterbewegung 2020

Die Kompromißbereitschaft der staatlichen Bürokratie 2026

Die ablehnende Haltung der Unternehmer 2031

Die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretungen zwischen Unternehmersanktionen, dem Mitbestimmungsstreben der Betriebsbelegschaften und den gewerkschaftlichen Aktivitäten 2052

Die politischen und sozialen Auswirkungen des Hilfsdienstgesetzes im Rahmen des Burgfriedens 2067

4.1.3. Zerbröckelnde Autorität der staatlich-militärischen Führung und schwindende Legitimität der Burgfriedenspolitik 2069

Sozio-ökonomische Verschärfung des Klassengegensatzes 2070

Friedenssehnsucht und Protestbereitschaft eines Teils der Bevölkerung 2072

Organisierte Opposition gegen die Kriegs- und Burgfriedenspolitik in Armee, Parteien, Gewerkschaften und Betrieben mit dem Schwerpunkt der Herausbildung von Arbeiterräten 2076

4.1.4. Zusammenfassung 2106

4.2. Das Betriebsrätegesetz von 1920 als wesentlicher Ausdruck der Teildemokratisierung der Betriebsverfassung im Sinne ihrer Liberalisierung und als Instrument ihrer Vereinheitlichung, Etablierung und Integration des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften auf der politisch-rechtlichen Ebene 2112

4.2.1. Die Dominanz der politischen Bestimmungsgründe der Konstitution des Betriebsrätegesetzes 2114

Der erste und zweite Rätekongreß 2116

Die Theorie der Rätebewegung 2124

Betriebliches Mitbestimmungsstreben der Belegschaften und Betriebsrätebewegung 2140

- Die theoretischen Konzepte der Betriebsrätebewegung und deren politisch-praktische Realisierung 2143

- Die Hauptgruppen der Betriebsrätebewegung 2167

Die Demobilmachung 2196

Die Vereinbarung der Zentralarbeitsgemeinschaft (ZAG) 2203

Die Weimarer Reichsverfassung 2217

.2.2. Vertragliche und gesetzlich-rechtliche Vorgänger des Betriebsrätegesetzes 2227

.2.3. Die rechtliche Bedeutung der Normen des Betriebsrätegesetzes für die sozialen Beziehungen im Betrieb 2261

.2.4. Das Betriebsrätegesetz im Widerstreit zwischen den Notwendigkeiten des organisierten Produktionsprozesses, dem betrieblichen Mitbestimmungsstreben der Belegschaften, den Ansprüchen sozialdemokratisch orientierter staatlicher Sozialpolitik und den restriktiven Handlungsweisen und Auslegungen durch Unternehmer und Rechtsprechung - Versuch einer Zusammenfassung 2289

II Zur aktuellen partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung in der Bundesrepublik Deutschland 2322

. Der Kompromißcharakter der partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung 2323

.1. Die Ausgangspunkte und Absichten der Rekonstruktion des geschichtlichen Entwicklungsprozesses der Betriebsverfassung 2323

.2. Die Stufen des Entwicklungsprozesses der Betriebsverfassung 2331

Vorformen industrieller Betriebsverfassungen 2332

Entstehung industrieller Betriebsverfassungen 2338

Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen 2352

Teildemokratisierung (Liberalisierung) und Vereinheitlichung industrieller Betriebsverfassungen 2364

.3. Struktur und zentrale Ergebnisse des geschichtlichen Entwicklungsprozesses der Betriebsverfassung 2371

Die Liberalisierung der Betriebsverfassung und die Versachlichung der betrieblichen Herrschaftsverhältnisse 2371

Die Betriebsverfassung als thematisch differenzierte und stufenweise Regelung von klassenbedingten Konfliktpotentialen 2376

Betriebsverfassung, betriebliches Mitbestimmungsstreben und 'sozialistische Umgestaltung' von Betrieb und Gesellschaft durch die Arbeiterbewegung 2378

2. Partnerschaftlich-pluralistische Betriebsverfassung, betriebliches Mitbestimmungsstreben und Leitungskompetenz der Arbeiter 2382

3. Perspektiven der Entwicklung der Betriebsverfassung 2408

Tabellenanhang

Literaturverzeichnis

4. Teildemokratisierung (Liberalisierung) und Vereinheitlichung industrieller Betriebsverfassungen (1914-1920)

Nach 1914 setzt die Phase der Teildemokratisierung im Sinne einer Liberalisierung und Vereinheitlichung industrieller Betriebsverfassungen und mit ihr die Etablierung und Integration des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Betriebsbelegschaften ein. Sie kann systematisch als die nächste, sich an die Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen anschließende Stufe der geschichtlich-gesellschaftlichen Herausbildung der aktuellen Betriebsverfassung und betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland angesehen werden.

Teildemokratisierung industrieller Betriebsverfassungen im Sinne ihrer Liberalisierung heißt den Abbau nichtfunktionaler Herrschaft, keinesfalls aber einen Souveränitätswechsel. Insofern kann man Teildemokratisierung als eine ambivalente Demokratisierung kennzeichnen, die den Betriebsbelegschaften und ihren Gewerkschaften die Möglichkeit einer Kontrolle und begrenzten Mitwirkung zugesteht, mehr aber auch nicht.

Etablierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens bedeutet, daß das Mitbestimmungsstreben der Betriebsbelegschaften nun gesellschaftlich zum Thema gemacht worden ist - sei es durch die und mit der Räte-/Betriebsrätebewegung, sei es durch eine spezifische Festlegung in der Weimarer Verfassung oder mit dem Betriebsrätegesetz von 1920.

Mit der Etablierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens war auch die Vereinheitlichung industrieller Betriebsverfassungen insofern verbunden, als die noch vor 1914 festzustellenden unterschiedlichen Ausprägungen und Gestaltungen der sozialen Beziehungen im Betrieb und deren politische Interpretationen durch die daran Beteiligten im Laufe des Weltkrieges 1914 - 1918 und insbesondere nach 1918 durch die oben angedeutete spezifische Etablierung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens in einem erheblichen Ausmaß nivelliert wurden.

Allerdings erfolgte mit der Etablierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens auch der Versuch einer politisch 'ungefährlichen' Integration. Zwar wurden in dieser vierten Phase die 'politischen Mauern', die die meisten Unternehmer vor 1914 um ihren Betrieb errichtet hatten, um so jegliche Einflüsse von außen abzuwehren, zum Teil durchbrochen. Aber dennoch setzten die Unternehmer ihre eigene Interpretation des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der industriellen Lohnarbeiter durch, die durch den Versuch der Eliminierung der politischen Dimension dieses Strebens gekennzeichnet war.

Die Unternehmer versuchten also, die in dem Mitbestimmungsstreben der Belegschaften enthaltene Opposition gegen unternehmerische Herrschaft herauszufiltern. Stattdessen setzten sie auf ihre individualistische Interpretation des Mitbestimmungsstrebens, die geprägt war von einer mehr technischen und psychologischen Mitbestimmung, die auf den Arbeitsplatz beschränkt blieb. Indem die Unternehmer mit ihren Strategien zum Teil erfolgreich waren, konnte so die Mitbestimmung während der Weimarer Zeit mehr oder minder nahtlos in die unternehmerische Politik eingegliedert werden.

Mit dem Krieg 1914 - 1918, der in den Augen vieler einen scheinbaren Ausweg aus den politischen und sozialen Verwerfungen vor 1914 darstellte, traten überdeutlich jene Strukturelemente der Betriebsverfassung hervor, die schon in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen 1890 - 1914 eine erhebliche Rolle gespielt hatten. Zudem entwickelten sich gerade im Krieg neue Bedingungen, die die sozialen Beziehungen im Betrieb und deren Politisierung erheblich prägten. Gemeint sind damit die mit der Burgfriedenspolitik verbundene Arbeitsgemeinschaftspolitik eines Teils der Gewerkschaften und der SPD, die eine entsprechende Gegenbewegung in der Form der Rätebewegung hervorrief; die sich in den Spitzenverbänden der Unternehmer (zu einem großen Teil unter Zwang) langsam und widersprüchlich durchsetzende Politik der partiellen Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften zur Regelung gesellschaftlicher und betrieblicher Fragen (womit eine Anknüpfung

an sozialreformerisch aufgeklärte Betriebsordnungsversuche einzelner Unternehmer vor 1914 erfolgte [1]); so auch der starke, vorher nicht gekannte Druck des Staates zur Regelung der sozialen Beziehungen in Betrieb und Gesellschaft unter den besonderen Bedingungen des Krieges, der in dem Hilfsdienstgesetz von 1916 seinen Ausdruck fand.

Mit der Revolution von 1918 wurden eine Fülle von rechtlichen Regelungen zur Gestaltung der Betriebsverfassung geschaffen - über die Verordnung des Rats der Volksbeauftragten über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. Dezember 1918 bis hin zum Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920. Sie leiteten die Vereinheitlichung, Liberalisierung und ansatzweise Verrechtlichung industrieller Betriebsverfassungen und eine Etablierung und Integration des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Betriebsbelegschaften ein. Zu einem Teil sind damit Strukturelemente jener aktuellen Betriebsverfassung beschrieben, wie sie auch in der Bundesrepublik nach 1949 zu finden sind [2].

In der Phase 1890 - 1914 fanden eine Integration und Nivellierung [3] industrieller Belegschaften u.a. durch die Organisation des Produktionsprozesses selbst statt

---

1) Vgl. dazu Kapitel 3.3.3. (Der sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebsverfassungsversuch).
2) Womit nicht gesagt werden soll, daß sowohl die Entstehungsbedingungen als auch die Folgewirkungen jener Betriebsverfassung, wie sie in der Phase der Liberalisierung industrieller Betriebsverfassungen im folgenden diskutiert werden soll, mit jenen der sich nach 1945 in der Bundesrepublik durchsetzenden Betriebsverfassungen gleichgesetzt werden. Nach 1945 erfolgte eine allgemeine Liberalisierung der sozialen Beziehungen sowohl aus ökonomischen Funktions- als auch aus politischen Legitimations- und Bestandserfordernissen, die unter dem Stichwort 'Partnerschaft' ideologisiert wurde (und wird) und vor allem in Teil III dieser Untersuchung unter dem Begriff der partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung diskutiert wird.
3) Integration und Nivellierung der Belegschaft meint hier, daß diese als eine zu einem (mehr oder minder) einheitlichen Ganzen zusammengefügte eigenständige soziale Größe mit entsprechend gemeinsamer Interessenlage gedacht werden kann.

(hauptsächlich bedingt durch die Taylorisierung [1]), die die Handlungsmöglichkeiten der Arbeiter im kollektiven Rahmen der Belegschaften erheblich begünstigen.

Objektiv bedeutete die Notwendigkeit der 'bruchlosen Synchronisierung' der betrieblichen Teilvorgänge zu einem integrierten betrieblichen Produktionsprozeß eine Integration unterschiedlicher Belegschaftsteile zu einer Gesamtbelegschaft, die auch subjektiv zum Abbau von erfahrungs-, traditions-, positions- und statusbedingten Gegensätzen führte.

Das betriebliche Mitbestimmungsstreben der Arbeiter in der Phase von 1890 - 1914 entfaltete sich nicht voraussetzungslos, sondern beruhte auf einer vorgängigen (wenn auch zum Teil sehr begrenzten, allgemeinen und mehr moralischen) Politisierung der Arbeiter, die sich ihrerseits wiederum völlig unterschiedlich entwickelte aufgrund der auf die Arbeitssituation und das 'Privatleben' der Individuen bezogenen Vielfältigkeit der Verhaltenstypen und Bewältigungsstrategien.

Vor 1914 war das betriebliche Mitbestimmungsstreben der Arbeiter nur eine Sache von aktiven Minderheiten, die aber einen wechselseitigen Bezug zwischen betrieblichem Mitbestimmungsstreben und gewerkschaftlicher (d.h. überbetrieblicher) Aktivität entwickelten.

Damit ist ein weiteres wichtiges Strukturmerkmal des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen 1890 - 1914 genannt, das zugleich wesentliche Voraussetzung zur Liberalisierung und Vereinheitlichung industrieller Betriebsverfassungen nach 1914 war.

Weiterhin setzte sich nach 1914 verstärkt eine Tendenz fort, wie sie schon davor bestanden hatte: sowohl in

---

1) Vgl. dazu die Diskussionen in Kapitel 3.1.4.2. (Die 'Taylorisierung' industrieller Lohnarbeit).

dem theoretischen Selbstverständnis als auch in der praktischen Politik der organisierten Arbeiterbewegung standen Machterhaltungs- und Machtbildungsprozesse vor allem auf der gesellschaftlichen Ebene im Vordergrund, während Fragen der Gestaltung der Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung einen nachgeordneten Stellenwert hatten.

Sowohl Voraussetzung als auch Folge der sich wechselseitig bedingenden Entwicklung von betrieblichem Mitbestimmungsstreben der Belegschaften und gewerkschaftlicher Interessenvertretung war das Tarifwesen. Es kennzeichnet eine wesentliche Form der organisierten Konfliktaustragung, die zwar einerseits zu einer Partizipation der Gewerkschaften als Vertreter der Arbeiter an der Gestaltung der sozialen Beziehungen zwischen Arbeitern und Unternehmern führte. Andererseits jedoch bedeutete eine solche Form der Regelung der sozialen Beziehungen die damit verbundene bzw. hierfür vorausgesetzte Konzentrierung und Zentralisierung der Handlungskompetenz bei bestimmten Gremien bzw. Funktionären und auch langfristig einen Entzug entsprechender Kompetenzen bei den einzelnen Betriebsbelegschaften und Individuen.

Allerdings zog die sich während des Krieges ansatzweise entwickelnde, danach im Blickpunkt der politisch-sozialen Auseinandersetzungen stehende Rätebewegung und später Betriebsrätebewegung wieder eine Verlagerung der Konflikte und Kompromisse um Kontrolle der und Mitspracherechte bei Unternehmerentscheidungen auf die betriebliche Ebene nach sich.

Auf der Seite der Unternehmer bewirkten Kriegswirtschaft und Revolution eine Verlagerung ihrer Verhandlungs- und Entscheidungskompetenzen weg von der Ebene der Einzelunternehmen hin auf die Ebene der Verbände. Darüber hinaus setzte sich bei einem Teil von ihnen die (staat-

lich verordnete) Einsicht durch, mit einer allgemeinen vertraglichen Anerkennung der Gewerkschaften als Vertreter der Arbeiter und dem Zugeständnis bestimmter Mitwirkungsmöglichkeiten der Belegschaften bei der Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb zunächst die militärisch-ökonomischen Grundlagen des Krieges herzustellen bzw. dann dauerhaft sicherzustellen. Gegen Kriegsende angesichts der Revolution wurde diese Strategie mit dem Ziel der Erhaltung der wirtschaftlichen Ordnung praktiziert.

Die Anerkennung betrieblicher Interessenvertretungen nach 1918 bedeutete grundsätzlich ein Abrücken der Unternehmer von ihren autoritären Betriebsordnungsversuchen. Das damit zum Durchbruch gelangende Prinziß des 'Dialogs und der Verhandlung' erfolgte auf der Grundlage der Anerkennung der betrieblichen und gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnisse und bedeutete mithin eine Liberalisierung und keine vollständige Demokratisierung der Betriebsverfassung.

Die staatliche Intervention in die Gestaltung der Betriebsverfassung war zwar schon in erheblichem Ausmaß in den Entwicklungen vor 1914 angelegt. Sie erreichte aber - bedingt durch die Niederlage 1918 und die danach eingetretenen politischen Auseinandersetzungen um die politische und ökonomische Verfaßtheit Deutschlands eine neue Dimension. Mit dem Betriebsrätegesetz von 1920 (das zugleich ein Ausfluß der Rätebewegung und das Ergebnis ihrer Zügelung war) erfolgten eine Vereinheitlichung der Betriebsverfassung durch ihre ansatzweise Verrechtlichung und eine Etablierung und Integration des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Betriebsbelegschaften auf der politisch-rechtlichen Ebene.

Die Machtpartizipation eines Teils der organisierten Arbeiterbewegung und die Durchsetzung der demokratischen Republik nach 1918 verschafften auch dem betrieblichen Mitbestimmungsstreben der Belegschaften und seinen ent-

scheidenden Voraussetzungen wie zum Beispiel eine 'Verbetrieblichung' der Arbeit und das solidarische Positions- und Verhaltensgefüge der Belegschaften Geltung. Dabei kann die Regelung der sozialen Beziehungen im Betrieb (bei Relativierung des Herrschaftsverhältnisses zwischen Unternehmens- und Betriebsleitung einerseits und Belegschaft andererseits) als Kompromiß aufgefaßt werden, dessen Bestand weitgehend davon abhängt, daß alle Beteiligten seine Bedingungen als verbindlich anerkennen und entsprechend handeln.

Grundsätzlich wurde damit die Berechtigung des Mitbestimmungsstrebens innerhalb des Industriebetriebs im Rahmen eines kapitalistisch verfaßten Unternehmens anerkannt, als es mit dem Abbau nicht-funktionaler und sachlich nicht legitimierbarer Herrschaftsansprüche verbunden ist.

Einem solchen Kompromiß - der eine Partizipation der betrieblichen Interessenvertretung an unternehmerischen Entscheidungen zuläßt - lag während der Phase der Liberalisierung und Vereinheitlichung industrieller Betriebsverfassungen ein betriebliches Mitbestimmungsstreben zugrunde, das die Betriebsbelegschaften als Forderung gegenüber dem Unternehmer (und auch dem Staat) durchzusetzen versuchten. Das ist ein wesentlicher Unterschied zur Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen vor 1914, in der (vereinzelte) Partizipationsmöglichkeiten der Arbeiter aus Zugeständnissen der vor allem sozialreformerisch-aufgeklärten Unternehmer zu erklären sind.

Im folgenden wird eine Betriebsverfassung diskutiert, wie sie sich während der historisch spezifischen Situation der Räte- und Betriebsrätebewegung (also im wesentlichen - sieht man von den während des Krieges geschaffenen Voraussetzungen hier einmal ab - 1918 bis 1922/24) entwickelt hatte.

Denn dieser als Kompromiß verstandene Entwicklungsgrad

der sozialen Beziehungen war schon bei seiner Entstehung insofern brüchig, da bereits 1918 reaktionäre Versuche vieler Unternehmer (vom Militär und der Beamtenschaft einmal ganz abgesehen) einsetzten, die politisch erkämpften und rechtlich fixierten Partizipationsmöglichkeiten der Betriebsbelegschaften wieder abzubauen. Später führte diese Entwicklung zu einer Koalition der Militärs, der traditionellen Beamtenschaft, des Justizapparates und des von der Weimarer Republik politisch enttäuschten und ökonomisch schwer geschädigten Kleinbürgertums und mündete unter Ausnutzung der Desorientierung der Arbeiterbewegung in den allgemeinen Untergang der Weimarer Demokratie.

4.1. Die Entwicklung der Betriebsverfassung im Weltkrieg 1914 - 1918

Die in der geschichtlich-gesellschaftlichen Entwicklung der Betriebsverfassung unterschiedlich verlaufenden Ein- und Umstellungsprozesse der Betriebsbelegschaften auf Industriearbeit in der Form der Lohnarbeit und die politisch-kulturellen Anforderungen einer sich vom Feudalismus lösenden Gesellschaft unter den besonderen Bedingungen des Krieges waren scheinbar zunächst relativ unabhängig von der 'Mitbestimmung von oben', wie sie (beispielsweise mit dem Hilfsdienstgesetz von 1916) verordnet und von großen Teilen der Gewerkschaften auch akzeptiert wurden. Aber dennoch wurden die Interaktionsprozesse von Arbeitern, Unternehmern, ziviler und militärischer Staatsbürokratie ganz erheblich von den ökonomisch-militärischen Bedingungen des Krieges und der darauf abgestellten Burgfriedenspolitik bestimmt - und zwar nicht nur abstrakt oder auf der politisch-gesellschaftlichen Ebene der Spitzenverbände und -vertreter, sondern auch auf jener der Betriebsverfassung. Das läßt die vorläufige Überlegung zu, daß die sozialen Beziehun-

gen im Betrieb auf eine andere Weise von den Betroffenen politisch definiert als vor dem Krieg.

Unter den Bedingungen des Krieges verstärkte sich die Zusammenarbeit zwischen ziviler staatlicher Verwaltung, Militär und Unternehmern. Die zum Teil eingeführte Zwangswirtschaft ('Kriegssozialismus'), die besonders während des Krieges forcierte Standardisierung der Produktion in der Kriegswirtschaft (die Ausgangs- und Anknüpfungspunkt für Fließ- und Bandarbeit, des sog. Fordismus, während der Weimarer Zeit war), die veränderten Belegschaftsstrukturen und die ebenfalls veränderten sozialen Bedingungen des Lebens und Arbeitens beeinflußten auch die Organisationen der Arbeiterbewegung, die ihrerseits zu großen Teilen der Burgfriedenspolitik zustimmten. Innerhalb eines solchen gesellschaftlichen Konsenses entstand das Hilfsdienstgesetz von 1916 als dessen typischer Ausdruck.

Damit sollte unter der allgemeinen Zielsetzung der bestmöglichen ökonomischen Organisierung des Krieges eine soziale Befriedung der Gesellschaft erreicht werden. Eine solche Politik verlangte die Unterstützung des Krieges durch die Arbeiterbewegung, die aber ohne bestimmte Zugeständnisse an die Arbeiter nicht durchzuführen gewesen wäre (Anerkennung der Gewerkschaften als Vertreter der Arbeiter und Verhandlungspartner des Staates und der Unternehmer, Einführung von Schlichtungsausschüssen und von Arbeiterausschüssen für alle kriegswichtigen Betriebe mit mehr als 50 Belegschaftsangehörigen, Versprechen einer Wahlreform in Preußen etc.).

Im Rahmen des Burgfriedens setzte sich zwar einerseits das Prinzip des Dialogs und der Verhandlung - allerdings nur teilweise - durch (vor allem auf der Ebene der Spitzenverbände und der oberen - militärischen wie zivilen - staatlichen Verwaltung), andererseits jedoch verhinderte die Burgfriedenspolitik der Gewerkschaften

und der SPD zunächst eine offene und angemessene Konfliktaustragung. Dieser Zwiespalt trat mit zunehmender Dauer des Krieges und des stärker spürbaren Klassengegensatzes immer klarer zutage.

Die Spannungen brachen sich auf der Seite der organisierten Arbeiterbewegung Bahn in der Spaltung der SPD und der Opposition innerhalb der Gewerkschaften, die schließlich in die Rätebewegung mündete. Eine zunehmende Kriegsmüdigkeit, Friedenssehnsucht und die ungeheuren Lasten des Krieges für große Teile der Bevölkerung führten u.a. zu sinkender Produktivität, Protest und letztlich Widerstand. All dies brach sich - vor allem auch bedingt durch den verlorenen Krieg, die auch technisch abgenutzte Wirtschaft, die bröckelnde Autorität der politischen und militärischen Führung - Bahn in der Revolution von 1918.

4.1.1. Kriegssozialismus und Ludendorffsche Militärdiktatur

Der Krieg traf die Wirtschaft des Deutschen Reiches relativ unvorbereitet [1]. Die industrielle Produktion

---

1) Vor allem der militärischen Führung fehlte jede Erfahrung eines auch ökonomisch zu organisierenden Krieges:
"Hatte die militärische Führung anfänglich geglaubt, den Krieg mit den vorhandenen Waffen-, Munitions- und sonstigen Heeres- und Marinebeständen in kurzer Zeit beenden zu können, so erwies sich diese kurzsichtige Auffassung sehr bald als völlig irrig. In ständig steigendem Umfange mußte die Wirtschaft auf die Befriedigung eines stark anwachsenden militärischen Bedarfs umgestellt werden. Aber auch die Ernährung und Bekleidung der Heimatbevölkerung konnten angesichts der bald einsetzenden, vom Militär nicht einkalkulierten Blockade und der knappen Vorräte und Rohstoffmengen nicht ohne Planung sichergestellt werden. Für die Produktion des militärischen und des zivilen Bedarfs stand jedoch nur noch eine arbeitsfähige Bevölkerung zur Verfügung, in die die Einberufung aller wehrfähigen Männer scharfe Lücken riß, so daß nach und nach eine fast vollkommene Umgruppierung der Arbeitnehmerschaft in der Heimat erforderlich wurde." (L. Preller, a.a.O., S. 4).

ging im Krieg und während der Revolution um rund 40 % zurück, wenn auch mit erheblichen Unterschieden von Branche zu Branche.

Die kriegsbedingten Veränderungen der Belegschaftsstrukturen und Wirtschaftszweige:

Vor allem in den kriegswichtigen Betrieben wurde die Produktion erhöht, während sie in den anderen Bereichen stark gedrosselt wurde; die Gesamtproduktion stabilisierte sich in etwa ab 1915 [1].

Die Umstellung auf die Kriegswirtschaft gelang den Großbetrieben am schnellsten und reibungslosesten [2], wenn auch diese unter der allgemeinen Arbeitskräfteknappheit (insgesamt 12 Millionen Soldaten mußten in Industrie, Landwirtschaft, Gewerbe und Dienstleistungen ersetzt werden), den blockadebedingten Rohstoff- und Brennstoffmangel und der abnehmenden Arbeitsproduktivität zu leiden hatten. Letztere resultierte vor allem [3] aus

- der Abnutzung der Produktionsmittel, die zum Teil unter unsachgemäßer Behandlung und unter der Verwendung von Ersatzrohstoffen litten,
- den kriegsbedingten Veränderungen der Belegschaftsstrukturen; nun wurden zunehmend Frauen, Jugendliche, Un- und Angelernte, Kriegsgefangene etc. in die Industrie geschickt. Das bedeutete zum Teil einen beruflichen Qualifikationsmangel und fehlende Industrieerfahrung, aber auch Unterernährung und Überbelastung ließen die Arbeitsproduktivität sinken - ganz zu schweigen von - vor allem gegen Kriegsende - sich breitmachender Apathie und manchmal auch Widerstand.

Unter diesem Aspekt kann durchaus gesagt werden, daß der Krieg mehr und mehr zu einer Arbeiterfrage wurde und

---

1) Vgl. J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 21f.
2) E. Lucas bringt dafür einige Beispiele aus Hamborn und Remscheid, vgl. E. Lucas: Radikalismus, a.a.O., S. 137f.
3) Vgl. J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 22.

daß die materiellen Voraussetzungen der Arbeitsmarktorganisation, der strukturellen Zusammensetzung der Betriebsbelegschaften und ihre Entlohnung sowie Ernährung ebenso wichtig waren wie die politische Bereitschaft der Arbeiter und ihrer Organisationen, sich für die Kriegsführung des Staates einzusetzen [1].

Vor allem Frauen ersetzten die Männer. Der Frauenanteil in der Industrie (Betriebe mit mehr als 10 Personen) betrug 1913 knapp 22 %, 1918 gut 34 % - in großen Rüstungsbetrieben arbeiteten sogar mehr Frauen als Männer [2].

---

1) Vgl. L. Preller,a.a.O., S. 5.
2) Vgl. J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 12f. sowie E. Lucas: Radikalismus, a.a.O., S. 139f.
Die Bedeutung des Fraueneinsatzes in der Industrie während des Krieges lag weniger in einer möglichen (aber dann real nicht eingetretenen) gravierenden Veränderung der sozialen Beziehungen im Betrieb als vielmehr in der ökonomisch-militärischen Aufrechterhaltung der Produktion und auch in der nach 1918 relativ unproblematisch vollzogenen Demobilmachung.
Nur eine Minderheit der Frauen in der (Kriegs)Produktion arbeitete schon vor 1914 in der (Friedens)Industrie, vor allem in der Textilindustrie, und war somit als 'industrieerfahren' zu bezeichnen (vgl. dazu R. Bessel: "Eine nicht allzu große Beunruhigung des Arbeitsmarktes". Frauenarbeit und Demobilmachung in Deutschland nach dem Ersten Weltkrieg, in: Geschichte und Gesellschaft. Zeitschrift für Historische Sozialwissenschaft, 9. Jg. 1983, Heft 2: Die Organisierung des Friedens. Demobilmachung 1918 - 1920, S. 211 - 229, S. 215f.). Die anderen Frauen waren vor 1914 zum Teil in (städtischen) häuslichen Diensten und in der Landwirtschaft tätig gewesen oder überhaupt nicht in der Lohnarbeit organisiert (siehe zu dem Normengefüge der Landarbeiterinnen, ländlichen und städtischen Dienstbotinnen sowie der 'Nur' Hausfrauen und ihrer traditionalen Eingebundenheit die Kapitel 2.2.2.5.1. (Die veränderte soziale Definition der Aufgabenteilung von Mann und Frau), 2.2.2.5.4. (Die Funktion der Familie zur Stabilisierung des industriellen Systems) und 2.2.2.6. (Die rechtliche und faktische Stellung der Landarbeiter und Dienstboten im Spannungsfeld zwischen der sachlichen Notwendigkeit der Gewerbefreiheit und dem Beharren auf feudalen Abhängigkeitsstrukturen)).
Aus Berlin ist bekannt, daß Frauen und ältere Kinder oft in jenen Fabriken Arbeit fanden, in denen die Ehemänner bzw. Väter vor deren Kriegsdienst beschäftigt

Die veränderten Belegschaftsstrukturen gingen einher mit der unterschiedlichen Verteilung der Arbeitskräfte nach Industriezweigen. Unterteilt man die Industrie in drei Gruppen, so nahm die Beschäftigtenzahl in den Kriegsindustrien (primär für den Militärbedarf produzierende Zweige der Metallverarbeitung, Elektroindustrie, Chemie-, Petroleum- und Ölindustrien sowie des Maschinenbaus) um 44 % bis 1918 zu, während jene in den Friedensindustrien (für den zivilen Bedarf produzierende Nahrungsmittel-, Textil- und Vervielfältigungsindustrien) um 40 % und immerhin jene in der Zwischengruppe (Bergbau, Bau-Steine-Erden, Holz-, Papier- und Lederindustrien etc.) noch um 21 % sank [1].

Diese Verschiebungen, die durch ungleichgewichtige Einberufungen zum Militär, Stillegungen, rohstoff- und auftragsbedingte Einschränkungen und Umverteilungen (auch gemäß dem Hilfsdienstgesetz) bewirkt wurden und die sich vor allem in der zweiten Kriegshälfte vollzogen, hatten eine erhebliche räumliche und berufliche Mobilität der arbeitenden Bevölkerung zur Folge.

So meldete beispielsweise Mitte 1917 das auf Rüstungsproduktion umgestellte Automobilwerk von Siemens-Schuckert die "achtmalige Erneuerung der Belegschaft seit Kriegsbeginn", und zwei Großeisenwerke im Düsseldorfer Raum verzeichneten während des Krieges einen Gesamtabgang von Belegschaftsangehörigen, der vier- bis fünfmal so hoch war wie ihre durchschnittliche Arbeiterzahl [2].

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1956:
waren (vgl. R. Bessel, a.a.O., S. 216) - ein Befund, der sicher auch auf andere Regionen zutraf und von erheblicher Bedeutung für die relativ einfach vollzogene Rückkehr der Frauen nach dem Kriege in ihre 'angestammten' Rollen und Arbeitsplätze war, zumal die meisten der in der Industrie tätigen Frauen selbst damit rechneten, nach dem Kriege von den Unternehmern entlassen zu werden und sich somit nur als Ersatz der Männer betrachteten.
1) Vgl. J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 13.
2) Vgl. ebenda, S. 13.

Durch den Einsatz schnell angelernter Industriearbeiter [1] wurden traditionelle beruflich-handwerkliche Unterschiede innerhalb der Belegschaften und der Industriearbeiterschaft im allgemeinen zum Teil abgebaut - eine wesentliche Voraussetzung der Entwicklung und Artikulierung eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Betriebsbelegschaften. Damit wurde eine 'Gegenbewegung' zu einem Entpolitisierungsprozeß innerhalb der Betriebsverfassung geschaffen, wie er mit dem die Nivellierung mit bedingenden Fraueneinsatz in der Industrie erfolgte, da die Frauen (wie beschrieben) andere berufliche und historisch-gesellschaftlich bedingte Handlungsperspektiven und -möglichkeiten aufwiesen, die im allgemeinen Sprachgebrauch als 'unpolitisch' bezeichnet werden.

Die Nivellierung der beruflichen Unterschiede innerhalb der Betriebsbelegschaften wurde ergänzt durch eine während des Krieges forcierte und durch dessen militärisch-ökonomischen Anforderungen bedingte Standardisierung der Produktion.

Denn um den Bedarf an Kriegsgeräten etc. unter möglichst geringem Risiko zu befriedigen (beispielsweise bei einem größeren Betriebsunfall oder Streik), verteilten die staatlichen Beschaffungsbehörden ihre Aufträge an verschiedene Betriebe mit dem Ziel der Risikostreuung [2]. Dies wiederum setzte eine Normierung und Typisierung voraus [3] und trug so mit zum Fortschritt von Massen-

---

1) Siehe dazu die Schilderung des 15jährigen Franz Osterroth, der an der 'Heimatfront' Granaten drehen mußte statt eine Ausbildung als Lehrling zu beginnen, in: W. Emmerich (Hrsg.): Proletarische Lebensläufe, Reinbek 1974, Band 2, S. 137 - 139.
2) Vgl. im folgenden J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 27f. sowie G.D. Feldmann: Der deutsche Organisierte Kapitalismus während der Kriegs- und Inflationsjahre 1914 - 1923, in: Organisierter Kapitalismus. Voraussetzungen und Anfänge, hrsg. v. H.A. Winkler, Göttingen 1974, S. 150 - 171, im folgenden zitiert als: Kapitalismus, S. 154f. sowie R. Schmiede, E. Schudlich, a.a.O., S. 229f.
3) Das führte u.a. zur Gründung von Organisationen wie dem Deutschen Normenausschuß (1917), dem Ausschuß für wirtschaftliche Fertigung (1918) und - später - dem Reichskuratorium für Wirtschaftlichkeit (1921).

fertigung vor allem in den metallverarbeitenden Industrien Deutschlands bei [1]. Die Standardisierung war wiederum wichtige Voraussetzung für die nach 1918 erfolgte "arbeitsorganisatorische und zeitwirtschaftliche Rationalisierung" (Schmiede/Schudlich), d.h. für die unter dem Begriff des "Fordismus" bekanntgewordene Durchsetzung der Fließ- und Bandarbeit in den entsprechenden Industriezweigen.

Die Standardisierung, mit bedingt durch den Mangel an industrieerfahrenen und qualifizierten (männlichen) Arbeitern während des Krieges, begünstigte nun ihrerseits den vermehrten Einsatz von un- und angelernten Arbeitern, hauptsächlich Frauen, in der Industrie.

Durch die vor allem aufgrund technischer Veränderungen (Standardisierung) erfolgte strukturelle Veränderung des Arbeitskräftepotentials (die in einem sich wechselseitig bedingenden Zusammenhang mit dem Mangel an jetzt als Soldaten tätigen männlichen, qualifizierten, zumindest industrieerfahrenen und eingearbeiteten Arbeitskräften stand), wandelten sich Belegschaftsstrukturen zu der schon oben beschriebenen Nivellierung und Integrierung, die ihrerseits entsprechend Voraussetzungen (und auch Folgen) des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften sind.

Die ökonomische und politische Organisierung des Krieges durch den Staat:

Vor allem der Krieg und der damit verbundene stärkere Einfluß des Staates auf ökonomisch-technische Entwicklungen und Entscheidungen schufen solche Voraussetzungen. Abgesehen vom Kriegszielprogramm der Regierung [2], mußte

---

1) Darüber hinaus bewirkte der Mangel an Rohstoffen und Arbeitskräften auch die Entwicklung von Ersatzstoffen und neuen Produktionsverfahren vor allem in der chemischen Industrie (Textilersatzstoffe und Kunstseide, Haber-Bosch- und Franck-Caro-Verfahren angesichts des Ausfalls von Salpeter, etc.).
2) Dieses Programm war ein Konzept, das einen mitteleu-

der Staat unter anderem sowohl die Versorgung der Bevölkerung mit lebenswichtigen Gütern [1] als auch die (Kriegs)Industrieproduktion sicherstellen [2].

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1959:
ropäischen Block unter Einschluß Westeuropas unter der Führung des Deutschen Reiches vorsah und entsprach auch den Absichten der deutschen Schwerindustrie auf die französischen Kohle- und Erzlager, vgl. dazu G.W.F. Hallgarten, J. Radkau, a.a.O., S. 106 - 108.
Aufschlußreich ist in diesem Zusammenhang ein vertraulicher Brief von Krupp v. Bohlen und Halbach an den Chef des Geheimen Zivilkabinetts, v. Valentini, am 31. Juli 1915, in dem sehr offen und detailliert die politischen und wirtschaftlichen Bedingungen zur Neuordnung Europas und der überseeischen Kolonien nach (natürlich siegreicher) Beendigung des Krieges unter deutscher Führung vorgeschlagen wurde (abgedruckt in: Klassenbuch 2, hrsg. v. H.M. Enzensberger u.a., Frankfurt/M. 1972, S. 200 - 205). Das Kriegszielprogramm und die Annexionspolitik erfuhr im weiteren Verlauf des Krieges - gewissermaßen mit seiner weiteren ökonomisch-militärischen Verschlechterung - eine immer breitere Diskussion in der Öffentlichkeit und war wesentlicher Bestandteil der kontroversen Auseinandersetzungen innerhalb der organisierten Arbeiterbewegung.
1) Siehe dazu unter anderem G. Stolper u.a., S. 73ff.
2) Der Staat war gezwungen, seine ökonomisch-militärischen Aktivitäten auch zu finanzieren (vgl. im folgenden G. Stolper, a.a.O., S. 64 - 69). Am 31.7.1914 war der Notenumlauf noch zu 43 % durch Gold gedeckt. Das änderte sich mit der Bewilligung der Kriegskredite am 4.8.1914 bis zu 5 Mrd. Mark und der Änderung der Finanzgesetzgebung. Die Reichskredite sollten später aus Kriegsanleihen zurückgezahlt werden; eine Deckung der Kriegsausgaben durch Steuern wurde vor 1916 nicht erwogen. Nach einer Schätzung betrugen die Kriegsausgaben insgesamt erheblich mehr als 100 Mrd. Vorkriegsmarkt. Die Liquidität der Banken hatte sich aufgrund der inflationistischen Politik der Reichsbank stark erhöht. Der Geldumlauf vergrößerte sich von 12,3 Mrd. Mark auf 63,5 Mrd. Mark gegenüber dem Vorkriegsumlauf. Die Geldentwertung setzte also schon bei Kriegsbeginn ein und überstieg bei Kriegsende alles früher Erlebte. Der Markkurs war bei Kriegsende an den neutralen Börsen auf die Hälfte seiner Goldparität gesunken; eine Hypothek, die durch die Inflation von 1923 und die damit verbundenen Verarmung eines großen Teils des 'Mittelstandes' - daraufhin zerrann die Identifizierung ihrer subjektiv-privaten Zielsetzungen mit dem Bestand der bürgerlich-liberalen Demokratie - eine der wesentlichen Ursachen für den Untergang der Weimarer Republik wurde.

Sowohl mit der Rationierung von Nahrungsmitteln und Rohstoffen für die industrielle Produktion als auch mit der Regulierung der Nachfrage als Hauptabnehmer für die industriellen Produkte griff der Staat seit Kriegsbeginn plötzlich und unmittelbar in die Ökonomie ein und ersetzte oder leitete in diesen Funktionen die autonomen privaten Organisationen, die bis dahin den Markt beeinflußt hatten [1]. Die Gründung von Kriegsgesellschaften oder auch Kriegsausschüssen, deren Aufgabe die Bewirtschaftung der Rohstoffe war und die zum Teil weiterhin in privaten Händen blieben (allerdings auch wieder unter der Oberaufsicht der militärischen und zivilen Staatsorgane standen), bedeutete teilweise die Einführung der Zwangswirtschaft [2]. Dabei wurden den Unternehmern Konkurrenz und Risiko weitgehend abgenommen, die Gewinne jedoch nicht.

Im November 1916 - im Zusammenhang mit der Einführung der Ludendorffschen Militärdiktatur [3], dem uneingeschränkten U-Boot-Krieg, dem Hindenburg-Programm, dessen wesentliche rechtlich-normative Grundlage das Hilfsdienstgesetz war - wurde ein dem Generalstab unter-

---

1) Vgl. dazu auch G. Stolper, a.a.O., S. 77 sowie vor allem J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 22-24.
2) Vgl. G.D. Feldmann: Kapitalismus, a.a.O., S. 158.
3) Am 29. August 1916 wurde - nach den militärischen Niederlagen im Westen - mit der Besetzung der Führungsstellen der militärischen Leitungsorgane durch Hindenburg und Ludendorff die sogenannte Ludendorffsche Militärdiktatur geschaffen, die bis zum Oktober 1918 bestand und die Monarchie Bischmarckscher Prägung ablöste. Diese Militärdiktatur bedeutete den Versuch, durch die Ausschöpfung aller "menschlichen und sachlichen Ressourcen" trotz der militärischen Rückschläge doch noch das annexionistische Kriegszielprogramm durchzusetzen, vgl. dazu G.W.F. Hallgarten, J. Radkau, a.a.O., S. 124 - 126 sowie vor allem A. Rosenberg: Entstehung der Weimarer Republik, 13. Aufl., Frankfurt/M. 1971, im folgenden zitiert als: Entstehung, Kapitel IV (Die Diktatur des General Ludendorff, hier vor allem S. 109ff.), Kapitel V (Die Reichstagsmehrheit der Friedensresolution, hier vor allem S. 151ff.) sowie Kapitel VI (General Ludendorff auf dem Höhepunkt seiner Macht).

stelltes Kriegsamt (Leiter wurde General Groener) gegründet, das Ausdruck einer bis zum Kriegsende noch stärkeren und strafferen Ausrichtung der ökonomischen (und auch sozialen) Verhältnisse auf die militärisch-politischen Zielsetzungen war [1].

Im Rahmen dieser Maßnahmen erfolgte nach der fast totalen Rohstoffbewirtschaftung, der Verteilung von Aufträgen, der gezielten Beeinflussung des Arbeitsmarktes über Einberufungen und Rückstellungen, der sozial- und lohnpolitischen Eingriffe auch die direkte Umverteilung von Arbeitskräften [2], die Gewährung von Investitionshilfen und die Erteilung von Investitionsverboten, sowie die Genehmigungen von Neugründungen und die Anordnung von Stillegungen [3] durch den Staat.

Die staatlichen Eingriffe, auch mit dem Zweck der Beschränkung der Konkurrenz erfolgt, bewirkten unter anderem eine langfristige Stärkung der Fachverbände der Unternehmer und eine Zunahme von Kartellen und Syndikaten.

Zu einem guten Teil erzwang der Staat eine Syndikalisierung (zum Beispiel in den bis 1914 nicht durchorganisierten Seifen- und Schuhindustrien) und verhinderte die Auflösung bestehender Kartelle und Syndikate gegen den Unternehmerwiderstand (zum Beispiel in den Be-

---

1) Siehe dazu im einzelnen G.W.F. Hallgarten, J. Radkau, a.a.O., S. 114 - 116, sowie auch H.-J. Bieber: Gewerkschaften in Krieg und Revolution. Arbeiterbewegung, Industrie, Staat und Militär in Deutschland 1914 - 1920, 2 Bände, Hamburg 1981, Band 1, S. 360 - 362.
2) Das Hilfsdienstgesetz vom 5.12.1916 bestimmte, daß die Betriebe des Vaterländischen Hilfsdienstes gezwungen waren, ihre Erzeugnisse für den Kriegsbedarf bereitzustellen. Durch die §§ 1, 2,I und 7 dieses Gesetzes wurden den für die Kriegsproduktion unwichtigen Betrieben die Arbeiter entzogen und so ihre Schließung oder der Zusammenschluß mit anderen Werken erzwungen.
3) Vgl. J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 22f.

reichen Pottasche, Kohle und Stahl) [1].

Durch die staatliche Politik wurden vor allem die Betriebe in den kriegswichtigen Industrien, und hier hauptsächlich die Großbetriebe, gestärkt.

Betriebsstillegungen trafen die als ineffektiv geltenden, sich in Verhandlungen weniger gut durchsetzenden, Mittel- und Kleinbetriebe mehr als Großbetriebe [2]: während die Zahl der Aktiengesellschaften während des Krieges um nur rund 1,5 % abnahm und jene der Gesellschaften mit beschränkter Haftung (die auch zu den Kapitalgesellschaften zu zählen sind) sogar um 10 % stieg, wurden bis zum Kriegsende 8 bis 10 % aller Betriebe durch staatliche Behörden 'freiwillig' (d.h. meist aufgrund von Brennstoff-, Rohstoff-, Transport- oder Auftragsmangel) geschlossen bzw. mit anderen Betrieben zusammengelegt - der Schrumpfungsprozeß traf demnach hauptsächlich die Personengesellschaften und Einzelunternehmen, die meistens mit einer bestimmten (kleinen bis mittleren) Betriebsgröße zusammenhingen.

Neben dieser erheblichen horizontalen Konzentration erfolgte auch eine vertikale dergestalt, daß vor allem die Schwerindustrie sich um Beteiligungen hauptsächlich auf dem Gebiet der weiterverarbeitenden Industrie und des Transportwesens (Schiffahrt) bemühte.

Trotz (oder gerade wegen) dieses erheblichen staatlichen Eingriffs in die Ökonomie und die politisch-sozialen Bedingungen der Gesellschaft (der ja dem Selbstverständnis des bürgerlichen Individualismus und des ökonomisch und politisch freien Marktes widersprach) ergab sich

---

1) Vgl. dazu J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 24 und G.D. Feldmann: Kapitalismus, a.a.O., S. 158. So zwang die Regierung 1915 das Kohlensyndikat, seinen Vertrag zu erneuern, nachdem es den Mitgliedern nicht gelungen war, selbständig ein Übereinkommen zu treffen. Dieses (drohende) Vorbild vor Augen, verlängerte der Stahlwerksverband 1917 seine Existenz freiwillig.
2) Vgl. J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 28f.

eine stärkere Position des Staates gegenüber den ökonomisch-sozial herrschenden Klassen in der Gesellschaft, mit bedingt durch eine gewisse Parlamentarisierung (innerhalb enger Grenzen) und durch den Einfluß der auf einen bestimmten sozialen Ausgleich bedachten militärischen Kriegsführung [1].

Eine solche tendenzielle Parlamentarisierung, wie sie vor allem mit der Verabschiedung des Hilfsdienstgesetzes von 1916 und den entsprechenden parlamentarischen Gremien zur Kontrolle der Gesetzesbestimmungen sowie mit der erneut diskutierten Wahlrechtsfrage in Zusammenhang gebracht werden kann, stieß auf erhebliche Hindernisse:

- zum ersten waren die konservativen Parteien als 'traditionelle Parlamentshindernisse' (Kocka) in Preußen so stark, daß sie zum Beispiel die von der Reichsregierung seit Juli 1917 unterstützte Einführung des allgemeinen und gleichen Wahlrechts in Preußen bis zum Oktober 1918 verhindern konnten;
- zum zweiten gab es föderalistische Hemmungen und konfessionelle Gegenpositionen;
- zum dritten "zeichnete sich im Krieg eine in diesem Grade neuartige, antiparlamentarische Massenmobilisierung ab, die Hindenburg und Ludendorff in die Nähe der Militärdiktatur auf plebiszitärer Grundlage trug und die dazu tendierte, den Reichstag und die Parteien in dem Maße zu entmachten, in dem diese an Einfluß gegenüber der zivilen Reichsregierung gewannen" [2].

Parallel dazu verlief eine Verstärkung des bürgerlichen, unternehmerischen und technischen Elements im zivilen und militärischen Führungspersonal von Staat und Armee, es erfolgte eine Zurückdrängung der traditionellen Beamtenschaft und der aristokratisch-junkerlichen Einflüsse [3].

---

1) Vgl. im folgenden J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 108 - 111.
2) Vgl. ebenda, S. 110.
3) Vgl. ebenda, S. 113f.

Eine noch stärkere Position des Staates gegenüber den ökonomisch-sozial herrschenden Klassen bedeutete keineswegs, daß der Staat lediglich selbstloser Mittler im Wettstreit gesellschaftlicher Interessen agierte - auch während des Krieges begünstigten die staatlich-politischen Entscheidungsprozesse die sozio-ökonomisch und politisch-kulturell herrschenden Klassen -, aber dennoch war dies nicht immer und überall der Fall, wie Kocka am Beispiel des Hilfsdienstgesetzes nachzuweisen versucht [1].

Umgekehrt verschärfte sich mit zunehmenden staatlichen Eingriffen in die Wirtschaft der Anti-Etatismus der meisten Unternehmer.

Gegen den "Staatssozialismus" [2] polemisierten die Unter-

---

1) Vgl. J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S.114-116. Auf das Hilfsdienstgesetz von 1916 wird in Kapitel 4.1.2.2.1. (Das Hilfsdienstgesetz von 1916 als rechtlich-normativer Eckpfeiler des Hindenburg-Programms) noch genauer einzugehen sein.

2) Der "Staatssozialismus" oder auch "Kriegssozialismus" oder gar "Kriegskommunismus" spielte eine zunehmende Rolle in der sozialwissenschaftlichen und politischen Diskussion während des Krieges; Lenin zum Beispiel sah im "Kriegskommunismus" ein Vorbild für die zukünftige Rolle des Staates zur Organisierung der Ökonomie in der Sowjetunion.
Theoretisch informativ und zugleich zeitgeschichtlich aufschlußreich sind die kontroversen Diskussion über dieses Thema, wie sie sich wie ein roter Faden durch die Bände des 'Archivs für Sozialwissenschaften und Sozialpolitik' (Hrsg. E. Jaffé, erschienen in Tübingen) ziehen, so u.a. im:

40. Band 1915: E. Jaffé: Die "Militarisierung" unseres Wirtschaftslebens (Prinzipielle Änderung der Wirtschaft durch den Krieg), S. 511 - 547
E. Lederer: Die Organisation der Wirtschaft durch den Staat im Krieg, S. 118 - 146

41. Band 1916: E. Heimann: Vom neuen Wirtschaftsgeist, S. 758 - 768
E. Lederer: Bemerkungen zur Abhandlung: "Der neue Wirtschaftsgeist", S. 769 - 773

43. Band 1916/1917: F. Eulenberg: Zur Theorie der Kriegswirtschaft. Ein Versuch, S.349-396

nehmer und forderten die "Befreiung von allen Fesseln, die der Krieg gebracht hat" und das "freie Spiel der Kräfte"; Krupp wandte sich gegen die Tendenz zur "Verstaatlichung der Betriebe", wie überhaupt die große Mehrheit der Unternehmer die Planungsideen des "Organisators des Kriegssozialismus", Walther Rathenau, zurückwies [1].

Zudem war den meisten Unternehmern das Entgegenkommen des Staates gegenüber Arbeiterforderungen viel zu weitgehend, sie verblieben damit in ihrer traditionellen Haltung des "Herr-im-Haus" Standpunktes, der gepaart war mit einem besonders im Krieg entwickelten Anti-Etatismus. Die Ablehnung eines "starken Staates" war unter anderem in der Befürchtung der Unternehmer begründet, die kriegsbedingten 'staatssozialistischen' Veränderungen der Bedingungen privatwirtschaftlicher Ordnung würden auch für die Nachkriegszeit Gültigkeit haben, um dann wohlmöglich von der zunehmend an Macht

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1965:

J. Jastrow: Wirtschaft und Verwaltung nach dem Kriege, S. 42 - 107, S. 397 - 437

E. Lederer: Die Überleitung der Wirtschaft in den Friedenzustand, S. 1-41

C. Legien: Die Arbeitsvermittlung nach dem Kriege, S. 885 - 907

F. Eulenberg: Literatur über Krieg und Volkswirtschaft, Teil I, S. 302 - 347, Teil II, S.1041-1095

44. Band 1917/1918: O. Neurath: Aufgabe, Methode und Leistungsfähigkeit der Kriegswirtschaft, S. 760 - 774

F. Eulenberg: Die wissenschaftliche Behandlung der Kriegswirtschaft, S. 775 - 785

Auf die Diskussionen des "Kriegssozialismus" innerhalb der organisierten Arbeiterbewegung geht H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 146f.,ein.

1) Vgl. dazu die große Zahl von Zeugnissen in J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 116 - 118 sowie G.D. Feldmann: Kapitalismus, a.a.O., S. 159

gewinnenden organisierten Arbeiterbewegung und von einem Teil der staatlichen Bürokratie in eine gemeinwirtschaftliche oder ähnliche Grundordnung umfunktioniert zu werden.[1)].

Die Diskussionen über die veränderte Rolle und Aufgabe des Staates während des Krieges sind für die Analyse und Darstellung der Entwicklung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften und der Betriebsordnungsversuche der Unternehmer auch insofern von erheblicher Bedeutung, als

- der Staat stärker in gesellschaftliche Bedingungen eingriff - auch unter partieller Berücksichtigung bestimmter Arbeiterinteressen,
- die Gewerkschaften nicht zuletzt im Rahmen ihrer seit dem 4. August 1914 nun auch offiziell betriebenen Politik als Vertreter von Arbeiterinteressen vom Staat und einem Teil der Unternehmer anerkannt und mit in den staatlichen Entscheidungsprozeß - in welcher (schwacher) Form auch immer - einbezogen wurden.

Denn immerhin verlangte eine effiziente und erfolgreiche militärische und ökonomische Kriegführung eine Teil-Pazifizierung innerhalb der Gesellschaft mit repressionsarmen Mitteln, die eine Identifizierung eines großen Teils der Bevölkerung mit den Zielen und Maßnahmen der Staatsführung zuließ.

Eine solche staatliche Politik mußte - mit der Ernüchterung nach der Euphorie des 4. August und mit der schwindenden Hoffnung auf einen schnellen und leichten Sieg - auch 'materiell' einige Zugeständnisse hinsichtlich sozialer und politischer Reformen machen, um maßgeblichen Teilen der (organisierten) Arbeiterbewegung die Loyalität zu den militärischen und ökonomischen Kriegszielen zu erleichtern.

---

1) Vgl. J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 122f. Vgl. dazu ausführlicher die Diskussionen in einem der nächsten Abschnitte (Kapitel 4.1.2.2.2.(Die Betriebspolitik der Unternehmer und die Reaktion der Belegschaftsangehörigen)).

Insofern wurde durch den Krieg die Macht- und Privilegienstruktur des zum Teil noch ständisch-absolutistischen Ordnungsvorstellungen nachhängenden Preußen-Deutschlands aufgebrochen [1].

Das bedeutete aber zugleich für die Gewerkschaften, daß sie von rein privaten, klassenbedingten und weltanschaulich einseitig gebundenen Organisationen mit zu Instrumenten des Staates zur Organisierung ihrer Mitglieder und Anhänger wurden. Weiterhin bedeutete es im Zusammenhang mit dem grundsätzlichen Verzicht auf Streiks gegen die politisch-militärische Führung, daß die Arbeiterbewegung ihre Forderungen per Verhandlung mit dem Staat und den Unternehmern durchsetzen mußte. Das wiederum hatte zur Voraussetzung, daß die Gewerkschaften von allen Verhandlungspartnern hätten anerkannt und darüber hinaus von letzteren mit einem solchen Spielraum versehen werden müssen, daß Kompromisse auch tatsächlich Interessen der Arbeiter teilweise befriedigt hätten und somit die Burgfriedenspolitik der Gewerkschaften gegenüber ihren Mitgliedern und Anhängern auch legitimiert worden wäre(n).

Diese ungeheuer schwierige Situation der Gewerkschaften wurde nur von einem Teil der Unternehmer und der staatlichen Bürokratie (in der Hauptsache von der militärischen (!)) gesehen. Eine solche Verkennung der Situation vor allem seitens der Unternehmer war eine der Hauptursachen für das letztendliche Scheitern der Burgfriedenspolitik.

---

1) J. Kocka schreibt dazu (Klassengesellschaft, a.a.O., S. 123): "Der angestrebte Sieg, der den inneren Status quo garantieren sollte, setzte mehr und mehr die sehr grundsätzliche Änderung dieses Status quo voraus, ohne natürlich durch eine solche Änderung garantiert zu sein".

4.1.2. Die Burgfriedenspolitik von Staat, Sozialdemokratie und Unternehmern

Eine wesentliche Beziehung zwischen den vor allem kriegsbedingten Veränderungen der sozialen Verhältnisse in Betrieb und Gesellschaft 1914 - 1918 und den gesetzlich-normativen Bestimmungen zu Beginn der Weimarer Republik läßt sich mit G.D. Feldmann so beschreiben [1]:

> "Schließlich förderten der Krieg und die Inflation auch die Organisation der Arbeiterschaft, kollektive Tarifverhandlungen und die Entwicklung von Industriegewerkschaften an Stelle von Berufsverbänden. Denn der Eintritt von Frauen, Jugendlichen, ungelernten und angelernten Arbeitern in das Heer der Fabrikarbeiter und die damit parallel gehende Verwischung der Unterschiede in Ausbildung, Geschlecht und Alter mußten notgedrungen zum Wachstum der Industriegewerkschaften beitragen. Am wichtigsten war jedoch, daß der Staat entdeckte, wie notwendig die Gewerkschaften für die Mobilisierung der Kriegswirtschaft und für die Aufrechterhaltung des sozialen Friedens waren. Während die Schwerindustrie nur sehr langsam zu dieser Überzeugung kam, überwanden staatlicher Druck, die revolutionäre Situation und die Unruhen nach 1917 den Widerstand der Arbeitgeber gegen kollektive Lohnverhandlungen - was sich am 15. November im Stinnes-Legien-Abkommen manifestierte. In Zukunft sollten die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf dem Wege der Übereinkunft zwischen ihren jeweiligen Organisationen geregelt werden, wodurch die Entwicklung von Arbeiter- und Arbeitgeberorganisationen starken Auftrieb erhielt."

Es erscheint daher unabdingbar, die Burgfriedenspolitik und deren politische und soziale Träger als Beitrag zur Liberalisierung und Vereinheitlichung industrieller Betriebsverfassungen zu diskutieren.

4.1.2.1. Anerkennung der Gewerkschaften als legitime Interessenvertretung der Arbeiter

Die Zustimmung der sozialdemokratischen Reichstagsfrak-

---

1) G.D. Feldmann: Kapitalismus, a.a.O., S. 158f.

tion zu den Kriegskrediten am 4. August 1914, die Annahme des von der Regierung angebotenen Burgfriedens durch die Vorstände der (freien) Gewerkschaften am 2. August 1914 bedeuteten keineswegs einen Bruch der bisherigen Politik, des eigenen Selbstverständnisses und des Verhältnisses der organisierten sozialistischen Arbeiterbewegung zum Wilhelminischen Obrigkeitsstaat mit dessen kapitalistisch verfaßter Wirtschaftsstruktur.

Eine solche Politik kann also - wie es oft getan wird - keineswegs als Verrat gegenüber den Mitgliedern, der Ideologie und der Praxis aufgefaßt werden [1], andererseits jedoch auch nicht als bloßer Vollzug des Willens der Mitglieder und Anhänger [2].

Der politische Burgfrieden auf der Ebene der Spitzenverbände und der staatlichen Verwaltung:

Die im August 1914 betriebene Politik war das Ergebnis einer - keineswegs zwangsläufig, sondern manchmal eher zufällig und naturwüchsig verlaufenden - Summe von Entwicklungen, wie sie schon mit der Entstehung der Arbeiterbewegung angelegt waren und wie sie in den unterschiedlichen Ausprägungen von uns diskutiert worden sind [3].

---

1) So in jüngerer Zeit wieder F. Deppe, G. Füberth u.a., a.a.O., S. 92f. und S. 95 - 100.
2) Auf die erst während des weiteren Kriegsverlaufs stark anwachsende Opposition gegen die Politik der Mehrheit soll aus methodischen Gründen erst im folgenden Kapitel 4.1.3. eingegangen werden.
3) Siehe dazu für die Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen (1848/50 - 1890) das Kapitel 2.2.3.2. (Die Organisierung der Arbeiterbewegung) und entsprechende Unterkapitel; für die Phase der Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen (1890 - 1914) vor allem die Kapitel 3.1.5.3. (Negative Integration oder begrenzte Anpassung der Arbeiter im organisierten Kapitalismus?), Kapitel 3.2.2. (Die Arbeiterbewegung als Massenbewegung und die Bedeutung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften im Rahmen ihrer politischen Theorie und Praxis) sowie Kapitel 3.2.3. (Die Durchsetzung organisierter Austragungsformen der sich aus dem Interessengegensatz von Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaften ergebenden Konflikte).

Neben diesen mehr langfristig angelegten Entwicklungen hin zu der Politik des "4. August" waren in der aktuellen historischen Situation Ende Juli/Anfang August 1914 noch folgende Gründe für das Zustandekommen der Burgfriedenspolitik mit maßgeblich [1]:

- der Patriotismus und die Vaterlandsliebe, die den Verteidigungskrieg bejahen ließen [2];
- die Furcht vor dem Verbot der Sozialdemokratie angesichts des herrschenden Ausnahmezustandes [3];

---

1) Vgl. im folgenden C.E. Schorske: German Social Democracy 1905 - 1917. The Development of the Great Schism, New York 1955, S. 285 - 291; H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 501 - 504; H.J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 73 - 98.

2) So der Artikel des Chefredakteurs des 'Vorwärts', Friedrich Stampfer, am 1. August 1914 (abgedruckt in Auszügen in H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 501f.):
"Eine Niederlage wäre gleichbedeutend mit Zusammenbruch, Vernichtung und namenlosen Elend. Unser aller Gedanken bäumen sich gegen diese Möglichkeit auf. Unsere Vertreter im Reichstage haben unzählige Male übereinstimmend erklärt, daß die Sozialdemokraten ihr Land im Augenblick der Gefahr nicht im Stich lassen könnten. Wenn die verhängnisvolle Stunde schlägt, werden die Arbeiter das Wort einlösen, das von ihren Vertretern hierfür abgegeben worden ist. Die 'vaterlandslosen Gesellen' werden ihre Pflicht erfüllen und sich darin von den Patrioten in keiner Weise übertreffen lassen."

3) Viele Arbeiterführer rechneten damit, daß unter den Bedingungen des Kriegszustandes (die vollziehende Gewalt war auf die stellvertretenden Generalkommandos übergegangen und die Aufhebung von Grundrechten war durchaus möglich) mit einem Präventivschlag die Partei- und Gewerkschaftsorganisationen vernichtet werden könnten, ohne daß es dazu eines besonderen Anlasses wie zum Beispiel Massenstreiks, Demonstrationen gegen den Krieg o.ä. bedurft hätte. (Siehe dazu auch H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 74f.).
Crusius und Wilke weisen zu Recht auf die komplexe Ausgangslage vor 1914 hin, die zur Beurteilung der Politik der Gewerkschaften und SPD während des und nach dem Ersten Weltkrieg eine entscheidende Voraussetzung ist: "Auf der einen Seite die als Reichsfeinde und Umstürzler verfemten Gewerkschaften, die weder vom Staat noch von großen Teilen der Unternehmer anerkannt wurden, deren Tätigkeit sogar behindert wurde, und auf der anderen Seite jenes "Kartell der staatserhaltenden und produktiven Stände", wie sich die Unternehmerverbände und der preußische Großgrundbesitz selbst nannten, die maßgeb-

- die Angst vor einem russischen Sieg ('Panslawismus');
- das ökonomisch-politische Interesse an einem Sieg des Reichs [1];

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1971:
lichen Einfluß auf die Reichspolitik ausübten."
(R. Crusius, M. Wilke: Zentralarbeitsgemeinschaft (1918) und Wirtschaftsdemokratie (1928). Vorgeschichte der Mitbestimmungspolitik des DGB, in: diskurs, Heft 5: Mitbestimmung zwischen Arbeiter- und Kapitalinteressen, August 1982, S. 46 - 65, im folgenden zitiert als: Mitbestimmung, S. 48.

1) Die Gründe für das Verhältnis der Sozialdemokratie zum 4. August 1914 waren auch dadurch bestimmt, daß das Schicksal der Arbeiterbewegung mit dem ökonomisch-politischen Schicksal des Reichs verbunden wurde. Darauf hatte schon Gustav Bauer (stellvertretender Vorsitzender der Generalkommission und später Reichskanzler der Weimarer Republik) auf einer - allerdings heftig umstrittenen - Rede Ende November 1913 vor dem SPD-Parteivorstand, der Reichstagsfraktion und der Generalkommission hingewiesen (gemäß einem Polizeibericht, abgedruckt in D. Groh, a.a.O., S. 604f.):
"Die Kriegsfrage ist kein prinzipielles, sondern ein taktisches Problem. Es gilt für das Proletariat der einzelnen Länder abzuwägen, ob der Krieg Vorteil bringen könne oder nicht und danach ist ihr Verhalten einzurichten...
Bei Kriegen einer europäischen Nation gegen eine andere muß in Betracht gezogen werden, daß es sich um den Kampf geschlossener Wirtschaftsgebiete gegeneinander handelt ... Solange ... die Proletarier in einem Wirtschaftsgebiet leben, mit ihm in so tausendfältiger Beziehung verknüpft sind, haben sie auch ein mehr oder weniger großes Interesse an seinem Gedeihen und werden demgemäß handeln. Es wäre ganz falsch, wollte man meinen, das Proletariat könne solche Kämpfe zwischen zwei Wirtschaftsgebieten einfach mit der Erklärung abtun, daß es sich um einen Streik zweier Kapitalistengruppen handle, bei dem es selber nicht beteiligt sei. Jeder Proletarier weiß oder fühlt es, oder es wird ihm schon von den Vertretern der bürgerlichen Parteien erzählt, daß mit dem Siege der Kapitalisten seines Landes dessen Industrie emporblühen werde, daß es ihm damit auch relativ besser gehe, daß er mehr Lohn erringen könne, daß die Arbeitslosigkeit sinken werde und so weiter."
Diese Politik setzte sich fort am 4. August 1914, als die Reichstagsfraktion der SPD auf Wunsch des Kanzlers aus ihrer Erklärung den Satz strich, mit dem sie ihre Unterstützung auf den Verteidigungskrieg beschränkte und schärfste Opposition für den Fall ankündigte, daß der Krieg den Charakter eines Eroberungskrieges annehmen sollte (vgl. H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 84). Damit konterkarierte die SPD-Führung den auch bei vielen ihrer Mitglieder und Anhänger verbreiteten Glauben, daß das

- die Angst vor dem Verlust der Loyalität der Arbeiter, die zum Teil mit in die Kriegseuphorie einstimmten (was im übrigen die sozialdemokratischen Führer aller politischen Richtungen in dem gezeigten Ausmaß und Intensität höchst überraschte).

Gerade unter dem Aspekt des Ausnahmezustandes - die Sozialdemokratie hatte das mit den Sozialistengesetzen ausgesprochene Verbot der Organisationen so verarbeitet, daß mehr und mehr die an sich notwendige und sachlich gerechtfertigte Legalität des Handelns sich von einem Mittel der Politik zur absoluten Zielsetzung entwickelte [1] - waren die sozialdemokratischen Führer in Verkennung der sozialintegrativen Politik des Reichskanzlers v. Bethmann-Hollweg sehr erstaunt von der Mitteilung, die sie am 1. August 1914 vom Reichsamt des Innern er-

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1972:
Vaterland bedroht sei und man sich bei der Anwendung des Mittels des Krieges in einer reinen Notwehrsituation befände.
Schon kurze Zeit nach der erstmaligen Bewilligung der Kriegskredite war klar, daß das Kriegszielprogramm der Militärs auf dauerhaft zu sichernde Annexionen ausgerichtet war, was aber kaum Widerspruch seitens der führenden Sozialdemokraten hervorrief. Es ging also nicht mehr allein um die Abwehr des Zarenregimes als vielmehr auch um die Abwehr eines (englischen) Angriffs auf die Weltmarktposition der deutschen Industrie, wie viele Gewerkschaftsführer immer wieder betonten (vgl. H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 220; zu den gewerkschaftlichen Perspektiven zum Weltkrieg, den gewerkschaftlichen Kriegszielen und der gewerkschaftlichen Unterstützung der Kriegsführung siehe ausführlicher ebenda, S. 219-248).
Erst mit zunehmender Dauer des Krieges und seinen steigenden Lasten, der größer werdenden Opposition innerhalb der eigenen Organisationen und der Vorgänge im russischen Reich 1917 schwenkte die SPD langsam um in Richtung Frieden (siehe die Friedensresolution der Reichstagsmehrheit vom Juli 1917), blieb aber dennoch Gefangene ihrer Burgfriedenspolitik und ihrer unklaren Haltung gegenüber dem Kriegszielprogramm der Regierung (vgl. dazu ausführlicher A. Rosenberg: Entstehung, a.a.O., S. 149 - 156).
1) Vgl. dazu die Diskussionen in den Kapiteln 2.2.3.2.6. (Die Sozialistengesetze als repressive Maßnahmen des halbfeudalen antibürgerlichen Staates gegen alle Arbeiterkoalitionen) und 2.2.3.2.7. (Die Verlagerung der Diskussionen der Arbeiterbewegung auf die parlamentarische Ebene auch als Folge der Sozialistengesetze).

hielten und die besagte, daß die Regierung den Gewerkschaften nicht die geringsten Schwierigkeiten zu machen gedenke, sofern diese der Regierung keine bereiten würden [1] - für die Gewerkschaften eine erste formale Anerkennung seitens der Regierung.

Es wurde nun vereinbart, daß die Gewerkschaften die Vermittlung von Industriearbeitern auf das Land übernehmen sollten, um bei der Einbringung der Ernte zu helfen. Die Generalkommission stellte daraufhin alle Streiks ein und beschloß, aus den Mitteln der Streikkassen die in den ersten Wochen des Krieges stark wachsende Zahl der Arbeitslosen zu unterstützen. In den ersten Monaten des Krieges wurden daraufhin rund 24 Mio. Mark aus den gewerkschaftlichen Streikfonds für die Angehörigen der Kriegsopfer und die Arbeitslosen vergeben [2].

Die Regierung und an ihrer Spitze Kanzler Bethmann-Hollweg suchte nicht allein die Stillhalteabkommen mit der Sozialdemokratie, sondern wollte die organisierte Arbeiterbewegung in eine innenpolitische Einheitsfront einbauen - gewissermaßen als inhaltliche Konsequenz des Kaiserwortes zu Beginn des Krieges, daß er keine Parteien mehr kenne, sondern nur noch Deutsche. Diese Versuche unter Hinweis auf einen Verteidigungskrieg und die panslawistische Gefahr aus dem Osten, an ihrer Spitze der 'barbarische und kulturlose' Zar, waren in der Sache ein Erfolg für die Regierung, wie die Bewilligung der Kriegskredite durch die sozialdemokratische Reichstagsfraktion am 4. August 1914 zeigte. Der Kanzler tat alles, um die SPD - im wahrsten Sinne des Wortes - hoffähig zu machen und gab entsprechende Anweisungen an Zivil- und

---

1) Vgl. dazu auch ausführlicher P. Umbreit: Die Deutschen Gewerkschaften im Weltkrieg, Berlin 1917.
2) Vgl. H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 503; ausführlicher und sehr differenziert H.-J. Bieber, a.a. O., Bd. 1, S. 85 - 98 (Streikverzicht und Kriegsunterstützungen).

Militärbehörden, Verbände etc. [1]. Der 'Reichsverband gegen die Sozialdemokratie' stellte seine Aktionen ein (löste sich aber nicht auf !), sozialdemokratische Stadträte wurden in ihren Ämtern bestätigt, die zum Teil noch vorhandenen Verbote gegen sozialdemokratische Zeitungen und Vereinslokale wurden gegen die Zusicherung, im Krieg keine 'Klassenkampfgedanken' zu propagieren, aufgehoben; weiterhin wurde die Verbreitung sozialdemokratischer Presseerzeugnisse im Heer freigegeben (!) und die Mitglieder sozialdemokratischer Organisationen nicht mehr wie bisher von der Beschäftigung in Heeres- und Marinebetrieben ausgeschlossen. Zum Zeichen der äußeren Versöhnung zwischen Staat und (organisierter) Arbeiterbewegung besuchten Minister, Generäle und hohe Staatsbeamte die Generalkommission in Berlin [2] - ein bis dahin 'unerhörter' Vorgang.

Das mag alles mit dazu geführt haben, daß sich die sozialdemokratischen Führer von Partei und Gewerkschaften nach jahrzehntelanger Opposition und zum Teil Verfolgung, zumindest aber Diffamierung, nun in der Rolle der Politikmacher gefielen, die endlich einmal zeigen durften, was tatsächlich 'in ihnen steckt' und die sich damit vom Trauma der Isolierung lösen konnten [3].

Allerdings machen die individuelle Befreiung aus der psycho-sozialen Zwangsituation oder gar das Motiv der

---

1) Vgl. H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 503 sowie H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 77f., 85 - 98 und 117 - 119 sowie C.E. Schorske, a.a.O., S. 291-294.
2) Vgl. dazu H. Herkner: Arbeiterfrage, a.a.O., Band 1, S. 540.
3) C.E. Schorske bemerkt dazu treffend (a.a.O., S. 292f.): "The "new orientation" unquestionably exercised a strong influence on the attitude of the Social Democrativ leaders. No reader of Scheidemann can miss the genuine pleasure which he felt in being invited to discuss matters on an equal footing with the ministers of state. Parliamentary junkets to the front, where high officers played host to Social Democrativ deputies, heightened their feeling of being in the club."

persönlichen Korrumpierbarkeit [1] nur einen Teil - und dazu auch noch von geringerem Erklärungswert - der Gründe aus, warum die sozialdemokratischen Führer dem Burgfrieden zustimmten. Wie schon oben beschrieben, führte ein ganzes Bündel von Entwicklungen schon vor 1914 zu dieser Politik.

Interessant in diesem Zusammenhang sind die offiziellen Stellungnahmen und Rechtfertigungen der SPD und der (freien) Gewerkschaften [2]. Während die Erklärung der

---

1) Wichtige Gewerkschaftsfunktionäre wurden später vom Kriegsdienst befreit unter Hinweis auf die Kriegswichtigkeit der Gewerkschaftsbüros. Rechtlich abgesichert wurde dise Praxis durch die Ausführungsbestimmungen zum Hilfsdienstgesetz:
"Bei der Beratung des Hilfsdienstgesetzes gelang es nicht, in das Gesetz eine klare Bestimmung darüber hineinzubringen, daß die Gewerkschaftsbureaus als kriegswichtige Betriebe gelten und ihre Angestellten nicht anderweitig zum Hilfsdienst herangezogen werden sollten. Der Stellvertreter des Reichskanzlers hatte zwar im Reichstag die Erklärung abgegeben, daß auch die Berufsorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Volksversorgung und Kriegführung bedeutungsvoll seien. Das habe die Regierung schon bisher ausdrücklich anerkannt und werde diese Anerkennung auch in Zukunft aufrechterhalten. Aber eine gesetzliche Klarstellung war unterblieben. Die Generalkommission verhandelte zwecks Sicherung der Gewerkschaften über diese Frage mit dem Kriegsamt, und dieses schloß sich ihrer Auffassung an, daß die Gewerkschaften als kriegswichtige Betriebe anzusehen seien. In einem Zusatz des Kriegsamts zur Bundesratsverordnung vom 10. März 1917 wird zu § 5, Ziff. 11, ausdrücklich auf die Wichtigkeit der Presse sowie der Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, soweit diese für die Kriegswirtschaft von Bedeutung seien, hingewiesen. Im allgemeinen haben sich die Feststellungsausschüsse auch an diese Weisungen gehalten."
(Auszug aus dem Protokoll des 10. Kongresses der Gewerkschaften Deutschlands in Nürnberg 1919, abgedruckt in: Die Betriebsräte in der Weimarer Republik, hrsg. v. P. Crusius, G. Schiefelbein, M. Wilke, 2 Bde., Berlin 1978, Bd. 1, S. 51 - 57, S. 56).

2) Allerdings soll keineswegs eine vollständige Analyse aller objektiven und subjektiven Umstände des Zustandekommens der Burgfriedenspolitik erfolgen; hier interessiert vor allem der Beitrag dieser Politik zur Gestaltung der sozialen Beziehungen in Betrieb und - sich wechselseitig bedingend - Gesellschaft.

SPD-Fraktion zur Bewilligung der Kriegskredite in der Reichstagssitzung vom 4.8.1914 [1] geprägt ist vom Patriotismus ("Es gilt, diese Gefahr (des russischen Despotismus, Anm.d.V.) abzuwehren, die Kultur und die Unabhängigkeit unseres eigenen Landes sicherzustellen. Da machen wir wahr, was wir immer betont haben: Wir lassen in der Stunde der Gefahr das eigene Vaterland nicht im Stich") und defensiver Einstellung zum Kriege ("Wir fordern, daß dem Kriege, sobald das Ziel der Sicherung erreicht ist und die Gegner zum Frieden geneigt sind, ein Ende gemacht wird durch einen Frieden, der die Freundschaft mit den Nachbarvölkern ermöglicht"), ist die nach 1918 erfolgte Rechtfertigung der gewerkschaftlichen Kriegspolitik durch den Vorsitzenden der Generalkommission, Carl Legien, auf dem 10. Gewerkschaftskongreß 1919 [2] eine Mischung aus Unsicherheit, Taktik gegenüber der innergewerkschaftlichen Opposition, Zynismus, Naivität, Rücksichtslosigkeit gegenüber anderen Meinungen, aber auch Ausdruck der eigenen Überzeugung. Diese Rechtfertigung - bei deren Beurteilung man die nun geänderten militärischen und politischen Umstände berücksichtigen muß - kennzeichnet den Prozeß der Verdrängung bei denjenigen, die tief in der Burgfriedenspolitik engagiert waren und nicht eingestehen konnten,daß diese Politik den Arbeitern wenig gebracht hatte. Aus diesem Grunde sind auch die offensichtlichen Geschichtsverzerrungen dieser Rechtfertigung ("Müßten wir nicht die Kriegskredite bewilligen, damit den Angehörigen der Kriegsteilnehmer Unterstützung gewährt wird?") und ein abstraktes Verhältnis zu den politischen und sozialen Realitäten ("Die Generalkommission

---

1) Abgedruckt in Klassenbuch 2. Ein Lesebuch zu den Klassenkämpfen in Deutschland 1850 - 1919, hrsg. v. H.M. Enzensberger u.a., Darmstadt und Neuwied 1972, S. 183 - 185.
2) In Auszügen abgedruckt in: Die Betriebsräte in der Weimarer Republik, hrsg. v. R. Crusius, G. Schiefelbein, M. Wilke, 2 Bde., Berlin 1978, Band 1, Dokument 3, S. 69 - 77.

hat wohl mit den verschiedensten amtlichen Stellen verhandelt und verhandeln müssen, sie hat aber ... keine Handlung, kein Gesetz, keine Verordnung der Regierung, die irgendwie die Interessen der Arbeiterschaft zu schädigen geeignet waren, vorübergehen lassen, ohne den energischen Protest zu erheben") mit zu erklären.

Robert Dißmann, nach 1918 Vorsitzender des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes und einer der profiliertesten Kritiker der Burgfriedenspolitik der Gewerkschaften, hat - ebenfalls auf dem 10. Gewerkschaftskongreß 1919 - in seinem Redebeitrag auf einen für die Nachkriegsentwicklung entscheidenden Punkt hingewiesen [1]:"Die Generalkommission hat vom 4. August 1914 bis zum 9. November 1918 nichts verlernt und nichts hinzugelernt".

Richard Müller, einer der führenden Vertreter der Gewerkschaftsopposition während des Krieges und der Rätebewegung nach dem Krieg, hat in seiner "Geschichte der deutschen Revolution" die Reformpolitik der Gewerkschaften, die Trennung von Partei und Gewerkschaften und vieles anders mehr in zutreffender Weise als Voraussetzungen für die Burgfriedenspolitik der Gewerkschaften benannt [2]. Allerdings unterstellt Müller in seiner Analyse der Handlungen der Gewerkschafts- und Parteiführer implizit eine bestimmte Art der politischen Verhaltensweise der "einfachen" Mitglieder und Anhänger der Sozialdemokratie ("Die innere und äußere Politik der Gewerkschaftsführer, das Ziel wie die Methoden ihres Kampfes mußten den Mitgliedern jedes revolutionäre Denken und Empfinden nehmen und den Willen zu entscheidenden Kämpfen brechen" [3]), die so nicht gegeben war.

---

1) Auszüge aus dieser Rede sind abgedruckt in: Die Betriebsräte in der Weimarer Republik, hrsg. v. R. Crusius, G. Schiefelbein, M. Wilke, 2 Bde., Berlin 1978, Band 1, Dokument 4, S. 77f.
2) R. Müller: Geschichte der deutschen Revolution, 3 Bde., 2. Aufl., Berlin 1979 (Nachdruck von 1924), im folgenden zitiert als: Geschichte, Band 1: Vom Kaiserreich zur Republik, S. 72 - 77.
3) Vgl. ebenda, S. 74.

Die These R. Müllers, daß jene Arbeiter, die den Kriegsausbruch begeistert begrüßten, nur von der öffentlichen und veröffentlichten Meinung getäuscht worden waren, ist so nicht haltbar. Auch unterscheidet Müller nicht zwischen Kriegsbeginn - also der 'nationalen Aufbruchstimmung', innerhalb derer die Burgfriedenspolitik zustandegekommen war - und der Zeit während des Krieges, in der die anfängliche Euphorie um so stärker einer Ernüchterung Platz machte, je fühlbarer vie vielfältigen Schrecken des Krieges wurden.

Reaktion und Verhaltensweisen der Mitglieder und Anhänger der Sozialdemokratie bei Kriegsbeginn:

Man kann systematisch drei Gruppen von Arbeitern kennzeichnen, die ein unterschiedliches Verhältnis zu Krieg, Vaterland und Gesellschaftssystem hatten [1]:

1. Jene Arbeiter, die begeistert ihren patriotischen Gefühlen Ausdruck verliehen und die Burgfriedenspolitik von den Führern der organisierten Arbeiterbewegung geradezu verlangten (Typ 1);
2. jene Arbeiter, die unentschlossen waren und den Übergang von der offiziellen Antikriegspolitik der Sozialdemokratie (wie sie noch Ende Juli 1914 proklamiert wurde) zur Burgfriedenspolitik nicht bruchlos nachvollziehen konnten (Typ 2);
3. jene Arbeiter, die aktiv gegen den Krieg eingestellt waren und aus deren Reihen vor allem (später) die Opposition erwuchs (Typ 3).

1. Beginnen wir bei dem dritten Typus, der - wie R. Müller zutreffend berichtete - zunächst rein quantitativ von geringerer Bedeutung war [2]:

---

1) Diese Unterscheidung ist natürlich nur eine idealtypische. In der Praxis gab es zahlreiche Zwischenformen, Schattierungen und Überlappungen; außerdem sind die drei Typen der Verhaltensweisen nicht zu quantifizieren. Diese idealtypische Unterschiedung soll den Zweck verfolgen, die Interdependenz des Handelns der Partei- und Gewerkschaftsführer und der 'Massen' deutlich zu machen.

2) R. Müller: Geschichte, a.a.O., Band 1, S. 71.

> Innerhalb der Industriearbeiterschaft befand sich ein kleiner Kern von Proletariern, die den Krieg nicht nur als solchen ablehnten, sondern auch willens waren, seinen Ausbruch mit allen Mitteln zu verhindern; und als der Krieg zur Tatsache geworden, hielten sie es für ihre Pflicht, mit allen Mitteln sein Ende herbeizuführen. Die Zahl war klein. Um so entschlossener und rühriger waren die Personen. Hier fand sich das Gegenstück zu jenen, die an die Front zogen, um für ihre Ideale das Leben zu opfern."

Zu diesem Typ des 'opponierenden Arbeiters' lassen sich zwei wesentliche Feststellungen treffen bzw. Fragestellungen aufzeigen:
Zum ersten wird an späterer Stelle zu diskutieren sein, aus welcher sozialen Gruppierung dieser "kleine Kern von Proletariern" bestand, ob er identisch war mit jenen Berliner Vertrauensleuten, aus denen später die Revolutionären Obleute hervorgingen, die ihrerseits eine ernstzunehmende Opposition gegen die Unterstützung des Krieges durch die Gewerkschaften bildeten.

Zum zweiten war dieser Kern (wie Müller selbst sagt) zahlenmäßig klein und steht insofern in einem auffälligen Mißverhältnis zu der hohen Zahl von Demonstranten, die noch am 28. Juli 1914 gegen den Krieg protestiert hatten, die aber am 4. August in dieser Zahl nicht mehr auftraten [1].

Dies führt zu der Überlegung, wie sich der weitaus größere Teil der Arbeiter am 4. August 1914 verhielt.

2. Die 'unentschlossenen' Arbeiter lassen sich ihrerseits wiederum in zwei unterschiedliche (idealtypische)

---

1) Ein in dieser Breite und Intensität ungewöhnliches Dokument eines 'opponierenden Arbeiters' ist der Briefwechsel zwischen dem Bremer Maurer Robert Pöhland und seiner Frau Anna. Die Pöhlands, die zu der starken Gruppe der Linken in der bremischen Sozialdemokratie gehörten, schrieben sich zwischen Juli 1915 und Oktober 1916, also zwischen der Einberufung des Mannes als Soldat und seinem Tode an der Somme, fast täglich, wobei auch intensiv die Lage der Sozialdemokratie zwischen den Eheleuten brieflich diskutiert wurde (D. Kachulle (Hrsg.): Die Pöhlands im Krieg. Briefe einer Arbeiterfamilie aus dem 1. Weltkrieg, Köln 1982).

Gruppen unterteilen. Da waren zunächst einmal jene, die politisch sehr interessiert waren und die angesichts der Kriegseuphorie, der von 'oben' beschlossenen Burgfriedenspolitik, der Autoritätsgläubigkeit auch gegenüber den eigenen Führern, der damit zusammenhängenden Disziplinierthеit [1], der Furcht vor einem russischen Angriff, aber auch aufgrund des in ihnen selbst auszutragenden Widerspruchs zwischen genereller Kriegsablehnung und ihrem Patriotismus sehr verunsichert waren.

So schrieb ein sozialdemokratischer Arbeiter, der die Politik der Sozialdemokratie gegenüber seinem die Sozialdemokratie grundsätzlich ablehnenden Schwager zu verteidigen suchte [2]:

> "Deshalb ärgerte es mich besonders, daß gerade er jetzt über die Sozialdemokratie herfiel und sich über sie lustig machte. Ich glaubte, sie verteidigen zu müssen, und suchte daher verzweifelt nach Gründen, um die Haltung der Parteiführung irgendwie zu rechtfertigen. Ich wollte nicht etwa einer Unterstützung der Kriegspolitik das Wort reden, ganz und gar nicht. Ich hatte die flammenden Reden vom 28. Juli gegen den verbrecherischen Krieg nicht vergessen. Nur konnte ich anfangs nicht begreifen, daß die gesamte Parteiführung, ohne jede Ausnahme, innerhalb einer Woche alle bisher für heilig erklärten Prinzipien über Bord geworden haben sollte."

Die Erinnerungen dieses Arbeiters sind geprägt von einer eher moralischen Auffassung der Funktion von Programmatik in einer politischen Partei (zumal in einer weltanschaulich ausgerichteten Klassenpartei), die trotzdem - oder gerade deswegen - Ausdruck eines starken Wunsches nach Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen war.

---

1) Die Disziplinierthеit ist zwar einerseits eine Notwendigkeit zum Erreichen einer anderen Gesellschaftsordnung, konnte sich aber andererseits in der politisch-kulturellen Tradition des Preußen-Deutschland bis hin zu einem alles zudeckenden 'Kadavergehorsam' entwickeln.
2) Wilhelm Eildermann: Der Weltbrand ist entfesselt, in: W. Emmerich (Hrsg.): Proletarische Lebensläufe, Reinbek 1975, Band 2, S. 91 - 94, S. 93.

Auch der von Unsicherheiten geprägte Interpretationsversuch eines anderen Sozialdemokraten ist Ausdruck des Verkennens der Situation und einer nicht richtigen Einschätzung der Reaktionen der Bevölkerung und der sozialbefriedenden Pläne der Regierung (was freilich auch schwer genug, wenn nicht gar unmöglich war) [1]:

> "Wir - das heißt die klassenbewußte Arbeiterschaft - haben die erste Runde verloren. Aber wie würde das schon nach vier Wochen aussehen? Wie war doch damals eine weitverbreitete Meinung? Im Fall eines Kriegsausbruchs werden die Massen nicht nach dem Generalstreik verlangen, sondern nach Brot! - Ja, das war es sicher auch, so dachte ich, weshalb seitens der Organisationen noch zu keiner Aktion aufgerufen worden war. In völliger Verkennung der administrativen Fähigkeiten des feinorganisierten Militärstaates waren unzählige der festen Ansicht gewesen, daß ein moderner Krieg mit seinem ungeheuren Bedarf an Menschen und Material sowie seinen Mordmaschinen sich in wenigen Wochen selbst ad absurdum führen würde. Notwendigerweise mußte man dann natürlich Militär gegen das gebieterisch Brot und Frieden fordernde Volk aufbieten. Um so wichtiger also war es, daß sich unter diesen Soldaten genügend Elemente befanden, die den aufgebotenen Gewehren die notwendige Zielrichtung gaben. Das war auch der Grund, weshalb ich keinerlei Versuch machte, mich dem "Ruf des Vaterlandes" zu entziehen."

Eine zweite Gruppe der 'unentschlossenen' Arbeiter läßt sich dadurch kennzeichnen, daß ihre Verhaltensweisen resignativ-apathisch hinsichtlich des 'Glaubens' an eine bessere Gesellschaft oder ihre Interessen mehr auf das Privatleben und die(als unpolitisch verstandene) Freizeit gerichtet waren [2], wobei die Unterschätzung der Kriegsgefahr allen drei Typisierungen gemein ist - zumal das Säbelrasseln ja zur Wilhelminischen Politik gehörte und somit auch ein gewisser Gewöhnungseffekt eingetreten war.

---

1) Karl Grünberg: Mobilmachung in Berlin, in: W. Emmerich (Hrsg.): Proletarische Lebensläufe, Reinbek 1975, Band 2, S. 94 - 97, S. 97.
2) Siehe dazu die Diskussion in Kapitel 3.1.5.2. (Familienleben und Freizeitverhalten der Arbeiter).

Ein typisches Beispiel für diese zweite Gruppe des 'unentschlossenen' Arbeiters gibt Karl Retzlaw in seinen Erinnerungen [1]:

> "Im Sommer 1914, als der Krieg ausbrach, war ich achtzehn Jahre alt. Ich arbeitete in einer Schuhfabrik, in der ungefähr neunzig Arbeiter - nur Männer - und zwanzig weibliche und männliche Angestellte beschäftigt waren. Hinzu kamen noch Heimarbeiterinnen, die zu Hause Stoff-Kinderschuhe gegen Stücklohn nähten. Ich war in der Materialausgabe tätig, dabei hatte ich mit allen im Betrieb Beschäftigten vom Hausdiener bis zum Direktor zu tun. Nur einige Angestellte erhielten in den ersten Tagen des Krieges ihre Gestellungsbefehle. Die Schuhmacher waren fast alle über dreißig Jahre alt, sie glaubten, daß sie keinen Gestellungsbefehl erhalten würden: "Wir brauchen den Affen (Tornister) nicht auf den Buckel zu nehmen, bis Weihnachten ist alles zu Ende", lautete ihre ständige Redensart, in der sich Angst und Hoffnung gemischt verbargen. Ich kann mich nicht entsinnen, von ihnen einen Protest gegen den Krieg gehört zu haben.
>
> Die Kriegsereignisse unterbrachen den täglichen Trott in der Fabrik nicht. ... Wenn ich heute an diese Zeit zurückdenke, so fällt es mir immer wieder schwer, die im Grunde indifferente Haltung der einfachen Menschen gegenüber dem Krieg zu verstehen. Man sprach über den Krieg wie etwa über ein Erdbeben, man nahm ihn hin wie ein Naturereignis. Unpolitischen Menschen mangelt es an Phantasie und an Wissen, um das Ausmaß des Geschehens aufnehmen zu können. Auch in der Zeit, in der es täglich um Tod und Leben von Tausenden Einzelpersonen und ganzen Völkern geht, gehen die kleinen täglichen Sorgen der eigenen Existenz vor. So diskutierten die Kollegen um diese Zeit mehr über Betriebsfragen, als über den Krieg. Die Fabrikleitung hatte neuartige Zwickmaschinen gekauft. Monteure der Maschinenfabrik und andere ausgebildete Maschinenarbeiter waren mit dem Einbau beschäftigt; mehr als ein Drittel der Belegschaft befürchtete Arbeitslosigkeit. Da die Fabrikleitung es nicht für nötig hielt, die Belegschaft über ihre Pläne zu informieren, ob die Produktion erweitert werden würde, ober ob Entlassungen geplant waren, lastete eine quälende Ungewißheit über den Arbeitern. Alle atmeten auf, als Heeresaufträge hereinkamen. ...
> Selbst in diesen schlimmen Wochen lasen die meisten meiner Kollegen im Betrieb kaum Zeitungen - außer

---

1) K. Retzlaw: Spartakus. Aufstieg und Niedergang. Erinnerungen eines Parteiarbeiters, Frankfurt/M., S. 28f.

> montags. Montags brachten die Blätter die Wettberichte der in- und ausländischen Pferderennen. Die Wetten waren das Tagesgespräch. Ich durfte nicht "stören"; mir klingt es heute noch in den Ohren: "Halt montags dein Maul von der dämlichen Politik!""

Es ist allerdings unangemessen, ein solches Verhalten als - wie Karl Retzlaw es tut - unpolitisch zu bezeichnen, zumal die Frage nach den Alternativen zu der beschriebenen resignativen Verhaltensweise ("Man nahm ihn (den Krieg) hin wie ein Naturereignis") zu stellen ist. Denn kriegerische Auseinandersetzungen waren vor den modernen Massenkriegen dieses Jahrhunderts (also vor 1914) im Selbstverständnis vieler Menschen tatsächlich ein Naturereignis ähnlich wie Pest oder Mißernten (man denke nur an das Gemälde der vier apokalyptischen Reiter). Darüber hinaus boten der militärisch-industrielle Komplex, wie er sich schon zu Beginn des Weltkrieges abzeichnete sowie die demonstrierte nationale Einheit kaum Möglichkeiten abweichenden Verhaltens.

Die geschilderte Tatsache, daß die Belegschaftsangehörigen in den ersten Augusttagen 1914 ein größeres Interesse an ihrem Arbeitsplatz hatten als an den 'großen' politischen Ereignissen, läßt zumindest auf ein pragmatisches Verhältnis zu den Bedingungen als Lohnarbeiter schließen. Allerdings wird dieses Verhältnis in dem Moment einseitig-reduktionistisch und letztlich auch strategisch falsch, als sich alle Arbeiter auf die Heeresaufträge zur Sicherung der Arbeitsplätze freuten und sowohl die langfristige ökonomische Unsicherheit von Kriegsproduktion nicht bedachten als auch die allgemeinen kriegsbedingten Einschränkungen und Verluste unberücksichtigt ließen, die von der Möglichkeit des Todes über materielle Verluste aller Art bis hin zur Einschränkung politischer Rechte und Freiheiten reichen konnten.

In der rein quantitativen Verbreitung des Typs des 'unentschlossenen' Arbeiters läßt sich verläßlich kaum mehr sagen, als daß die Mehrheit der Arbeiter von diesen

Verhaltensweisen geprägt waren, wie es auch Richard Müller vermutet [1].

Eine solche Vermutung über die rein quantitative Verbreitung entsprechender Verhaltensweisen wird insofern noch gestützt, als daß die Zahl der 'unentschlossenen' Arbeiter auch deshalb immer wieder leicht unterschätzt wird, weil sie sich nicht öffentlich artikulierten und insofern weniger auffielen als der Typ des 'patriotischen' Arbeiters [2].

3. Eine eindrucksvolle Schilderung des 'patriotischen' Arbeiters gibt Ernst Glaeser in seinen Erinnerungen an ein Schützenfest in jenen ersten Augusttagen 1914 [3]:

> "An einem breiten Tisch in der Nähe der rechten Kapelle saß der Heizer Kremmelbein mit vielen Genossen. Sie trugen alle schwarzweißrote Schleifchen am Rock, wo früher die roten Nelken saßen. August schob mir einen Stuhl hin und holte mir ein Glas Bier. Als er es aufsetzte, schlug der Heizer auf den Tisch: "Genossen!" rief er. "Deutschland ist angegriffen worden, das ist klar. Ihr wißt, ich lasse mir nichts vormachen, aber das Vaterland müssen wir verteidigen." "Jawohl!" sagten die Genossen und hoben ihre Biergläser. "Rein wissenschaftlich ist die Sache so", fuhr Kremmelbein fort, "wenn uns jetzt die herrschenden Klassen brauchen, damit wir - das werktätige Volk - den Angriff der Feinde, der auch uns gilt, abwehren, so werden wir das natürlich nicht

---

1) R. Müller schrieb (Geschichte, a.a.O., Bd. 1, S. 70): "Ganz anders sah es dort aus, wo die Masse des Volkes zu finden ist, in den Fabriken, Büros und auf dem Lande. Die Masse der Arbeiter und Angestellten verhielt sich gegenüber der aufgeputzten Kriegsstimmung sehr reserviert. Mißtrauisch gegen die offiziellen sich oftmals widersprechenden Nachrichten, angewidert von dem chauvinistischen Lärm der Prozentpatrioten ließ das Ungewisse der Zukunft keine feste und klare Stimmung und Haltung aufkommen".

2) Siehe dazu auch den Prozeß der Sozialisation vor 1914, in Kapitel 3.1.5.3. (Negative Integration oder begrenzte Anpassung der Arbeiter im organisierten Kapitalismus?).

3) E. Glaeser: Schützenfest (1914), abgedruckt in Klassenbuch 2, hrsg. v. H.M. Enzensberger u.a., Darmstadt und Neuwied 1972, S. 186 - 188, S. 186f.

umsonst tun." "Jawohl!" sagten die Genossen und hoben die Gläser. "Ich meine, wir werden, wenn Deutschland gesiegt hat, bestimmte Forderungen stellen: Achtstundentag, freies Wahlrecht und Streikrecht." "Hurra!" riefen die Genossen und hoben zum drittenmal die Gläser.
"Für uns ist der Krieg das beste Geschäft, die Bourgeoisie braucht uns, wir werden eine genaue Rechnung aufstellen." Die Genossen schmunzelten. "Und dann dürft ihr nicht vergessen, in Frankreich haben sie den Genossen Jaurès erschossen; wir als Sozialisten haben die Pflicht, ihn zu rächen - dafür ist der Krieg da!" "Nieder mit Frankreich!" schrien die Genossen, und der Ruf setzte sich fort und erfaßte die Bürger - "Nieder!" brüllte das Zelt.
Da sprang Kremmelbein auf den Tisch und schrie: "Jeder deutsche Arbeiter kämpft für die Sicherheit seines Vaterlandes biszum letzten Blutstropfen. Deutsches Volk, du wirst sehen, daß in der Stunde der Gefahr dein ärmster Sohn auch dein getreuster war!"
Das Zelt tobte! Die Kapellen spielten gemeinsam einen Tusch. Von allen Tischen sprangen die Leute. "Hoch Kremmelbein, hoch!" Und als ihr Hoch in das Deutschlandlied überging, näherte sich Persius, schon in Uniform, unserem Tisch und gab Kremmelbein die Hand. "Alles sei vergessen. Wir wollen einig sein. In der Stunde der Gefahr kennen wir keine Parteien mehr." Kremmelbein lächelte und nahm die Hand. "Jeder hat seine Ansichten, Herr Doktor. Ihre Ansicht hatte damals mehr Polizei. Aber jetzt, wo das Vaterland in Gefahr ist, wollen wir alles vergessen. Wenn Frieden ist, sprechen wir uns wieder." "Ja", sagte Persius und stand unwillkürlich stramm, "wenn wir gesiegt haben ..."

Die Euphorie, die zum Teil zu einer nationalistisch-patriotischen Massenpsychose geriet, war vor allem im Bürgertum verbreitet, ergriff aber auch nennenswerte Teile der Arbeiter und sogar der Sozialdemokratie. Dabei war diese angstvoll-hoffnungsfrohe Stimmung, die dem "Sitzen auf einer Pulvermine" glich und die den Ausbruch aus einer sozial strengen, moralisch verlogenen und politisch perspektivlosen Athmosphäre des Wilhelminischen Zeitalters versprach - ohne dafür den Preis eines Bürgerkrieges zahlen zu müssen -, keineswegs nur einer Tageslaune geschuldet, wie Richard Müller damals zu glauben schien [1], sondern die Gründe dafür lagen tiefer.

---

1) R. Müller schrieb (Geschichte, a.a.O., Bd. 1, S. 70):

Es war nicht nur "patriotischer Klimbim" (R. Müller), welcher die "Massen" ergriffen hatte und der mit der ersten Ernüchterung gänzlich schwinden würde, sondern diese Denk- und Verhaltensweise entsprach - wie Karl Radek zutreffend zur Politik des 4. August schrieb - durchaus der Grundüberzeugung vieler Arbeiter [1]:

> "Daß diese Politik unvereinbar mit dem Sozialismus ist, wußten wir schon vor dem Kriege. Aber wir glaubten, daß es sich bei dieser Politik nur um Illusionen der Führer handelt, die unter dem Druck der sich verschärfenden Klassengegensätze verflattern werden. Die Erfahrung zeigte, daß wir uns geirrt haben. Erstens war diese Politik nicht nur die der Führer. Es stand hinter ihr ein Stamm von Arbeitern, der nichts anderes als die Führer wollte. Und es wäre eine verhängnisvolle Illusion, wenn wir uns einreden wollten, daß jetzt hinter diesen Führern keine Massen ständen, oder wenn sie hinter ihnen stehen, daß sie dies nur tun, weil sie nicht genügend aufgeklärt sind. Die Spaltung geht durch die Arbeitermassen selbst; überall hält ein Teil der Arbeiter zu den Sozialpatrioten, und er tut dies nicht aus mangelnder Aufklärung, sondern weil er nur Reformen will. Ohne daß man dies erkennt, ist man verurteilt, eine illusionäre Parteipolitik zu treiben, weil man die Kraft des Gegners unterschätzt."

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1986:
"Was sich in der Zeit vom 24. Juli 1914, dem Tage der Bekanntgabe des österreichischen Ultimatums an Serbien, in Berlin Unter den Linden, in den Gast- und Vergnügungsstätten der Bourgeoisie, ja bis hinein in die Arbeiterviertel dieser Weltstadt abspielte, war die Folge einer nationalistischen, patriotischen Hetze bürgerlicher Tageszeitungen. Dunkle, unkontrollierbare Gerüchte, sensationelle Telegramme, geschwollene Reden, patriotischer Gesang, Alkohol, geräuschvolle Musik schufen eine Atmosphäre und ein Treiben, das nach Ansicht mancher Geschichtsschreiber "den herrlichen Geist eines großen Volkes offenbarte". Aber sie täuschten sich. Sobald die moderne Kriegsmaschine ihren Lauf begonnen und die Welt in ein Menschenschlachthaus verwandelt, sobald das Kriegsgeschäft der Kapitalisten zu blühen beginn und die Not der Massen zum Himmel schreit, verschwindet der patriotische Klimbim und "ein langer Katzenjammer erfaßt die Gesellschaft"".

1) K. Radek: Die Politik des 4. August (zuerst veröffentlicht 1916 in der Bremer "Arbeiterpolitik"), abgedruckt in: Klassenbuch 2, hrsg. v. H.M. Enzensberger u.a., Darmstadt und Neuwied 1972, S. 195 - 198, S. 197.

Wie Karl Kautsky 1937 in einem Rückblick geschrieben hatte, trat die Euphorie bei vielen Arbeitern sogar "noch früher und noch intensiver ein als bei den Führern" [1].

Ein hoher Funktionär des Bauarbeiterverbandes schrieb 1914, wenn die Führer der Arbeiterbewegung statt den Kriegskrediten zugestimmt

> "eine Parole für den Massenstreik ausgegeben (hätten), so wären Gewerkschaften und Partei im gleichen Augenblick erledigt gewesen; die Masse hätte sich um eine solche Parole nicht gekümmert" (2).

Es scheint so, als ob in dem Fall der Ablehnung der Kriegskredite durch die sozialdemokratische Reichstagsfraktion der 'patriotische' Arbeiter den Führern der Arbeiterbewegung die (Massen)Loyalität entzogen hätte. Das bedeutet, daß die Verhaltensweisen, die letztlich die Zustimmung zum Burgfrieden mit ermöglichten, bei einem Teil der 'einfachen' Arbeiter derart ausgeprägt waren, daß der Hinweis auf eine inhaltlich-leere, nur rein formale Autoritätsgläubigkeit der preußisch-deutschen Arbeiterbewegung bei der Befolgung der von den Führern 'oben' ausgehandelten Burgfriedenspolitik, die gängiges Erklärungsmuster für das Verhalten des 'patriotischen' Arbeiters waren und zum Teil noch sind, zu reduktionistisch ist.

---

1) Zitiert nach H.-J. Bieber, a.a.O., Band 1, S. 79.
2) Zitiert nach ebenda, S. 80. Siehe dazu die zahlreichen Bekundungen sozialdemokratischer Abgeordneter (auch Linker und Zentristen), die Angst vor der Massenstimmung hatten und deshalb den Kriegskrediten zustimmten, abgedruckt in D. Groh, a.a.O., S. 681.
Ein Angestellter des Holzarbeiterverbandes in Berlin schrieb 1915 in einem Brief aus dem Schützengraben (in: W. Emmerich (Hrsg.): Proletarische Lebensläufe, Reinbek 1975, Band 2, S. 103):
"Das eine kann ich heute schon versichern, daß man es unter uns nicht verstanden hätte, wenn die Fraktion die Kriegskredite abgelehnt hätte, nachdem Tausende von organisierten Arbeitern ihr Leben und ihre Gesundheit opferten in der festen Überzeugung, damit ihr Vaterland, ebenso gut wie es andere Länder glaubten, gegen feindliche Invasionen zu verteidigen."

Die Veröffentlichungen des Spartakus-Bundes, zu dem unter anderem die linken 'Führer' wie Rosa Luxemburg, Karl Liebknecht, Franz Mehring und Leo Jogiches gehörten und die sich auf einen solchen Begründungszusammenhang stützten [1], sind nur ein Ausdruck für die Hilflosigkeit sowohl hinsichtlich der theoretischen Analyse als auch der praktisch daraus zu ziehenden Konsequenzen der Verhaltensweisen eines erheblichen Teils der (auch sozialdemokratischen) industriellen Lohnarbeiter.

---

1) So hieß es unter anderem in der Zeitschrift der Spartakus-Gruppe "Spartacus" 1917 (abgedruckt in Klassenbuch 2, hrsg. v. H.M. Enzensberger u.a., Darmstadt und Neuwied 1972, S. 206 - 208, S. 207f.):
"Ein psychologisches Rätsel und ein soziales Problem erster Ordnung sind bei alledem nicht die Männlein von der Generalkommission der Gewerkschaften mit ihrem Stab von Kreaturen in Gestalt der Gauleiter, die ihnen allerorten Vertrauenskundgebungen fabrizieren. Ein Rätsel und ein Problem sind die organisierten Massen, die solchen Kreaturen nach wie vor Gehorsam und Gefolgschaft leisten. Die Disziplin ist in den sogenannten Freien Gewerkschaften zu einem solchen Selbstzweck geworden, daß die Massen ohne Murren folgen, ob die Führer sie zum Kampf oder zur Kapitulation, ob in Macht und Glanz oder in Korruption und Schmach führen, ob sie proletarische Interessen oder kapitalistische Ausbeutung verfechten. (...).
Als in Rußland in den 80er Jahren eine schäumende Welle von Bauernrevolten über die Dörfer fegte, genügte oft als Beruhigungsmittel, daß sich der Dorfälteste sein amtliches "Blechschild" umhing, damit die Bauern sofort lannfromm wurden und auf das Geheiß des also mit Autorität Geschmückten sogar einander exemplarisch mit Ruten züchtigten. Die Elite des deutschen Proletariats ähnelt heute in ihrer Anbetung des amtlichen Blechschilds dem russischen Muschik aus der Zeit vor der Revolution. Die nächsten Schicksale der deutschen Arbeiterklasse wie die allgemeinen Aussichten des Sozialismus hängen davon ab, ob und wann die organisierten Proletarier in Deutschland ihre Muschiknatur abstreifen und sich von ihrer Anbetung für das Blechschild ihrer sogenannten Führer emanzipieren werden."

Zwar wäre es andererseits auch falsch darauf zu schließen - wie es der schon oben erwähnte 2. Vorsitzende des Bauarbeiter-Verbandes, August Winnig, tat - daß die SPD-Fraktion am 4. August 1914

> "nur noch eine Entscheidung (bestätigte), die die Masse der Arbeiter selbst schon vollzogen hatte" (1).

Dies würde bedeuten, daß das Eigeninteresse der Führer der organisierten Arbeiterbewegung, deren relative (zum Teil notwendige) Autonomie gegenüber sich ständig ändernden und ohnehin nur schwierig zu ermittelnden Tagesmeinungen der Arbeiter und die Eigendynamik der Verhandlungen zwischen Staat und Organisationen der Arbeiterbewegung unterschätzt werden - abgesehen davon, daß mit dieser Bemerkung Winnigs auch ein Abrücken von der Eigenverantwortlichkeit für eine einmal getroffene politische Entscheidung verbunden war.

Die ausführlichen Diskussionen zum Nationalismus eines Teils der Arbeiter und ihrer sozialen Militarisierung sollen an dieser Stelle nicht wiederholt werden [2]. Daraus läßt sich aber schließen, daß - auch wenn sich die Arbeiter nur recht selten (in Friedenszeiten) mit den betrieblichen und gesellschaftlichen Verhältnissen positiv identifizierten - ein Teil der Arbeiter sich aber dennoch mit diesen Verhältnissen auf verschiedene Art und Weise arrangierten. Die Bejahung der Burgfriedenspolitik der Gewerkschafts- und Parteiführer entsprach also ihrer allgemeinen subjektiven Bewältigung ihrer betrieblichen und gesellschaftlichen Situation.

Auch scheint es nicht zutreffend zu sein, daß sich die Arbeiter damit von der Parteitradition der SPD lösten und damit ihre Entscheidung (vom prinzipiellen sozialdemokratischen Standpunkt aus gesehen) rein subjektiv war, wie es Dieter Groh in seiner mehr psycho-

---

1) Zitiert nach H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 80.
2) Vgl. dazu die Diskussionen auf den Seiten 1594 - 1616.

sozial geprägten Erklärung der Verhaltensweisen der 'Massen' am 4. August 1914 anzunehmen scheint [1].

Es war vielmehr so, daß auch der prinzipielle sozialdemokratische Standpunkt bestimmt war von der Bejahung der Nation und der Anerkennung der Heimat als politisch-kulturelle Grundlage des Handelns [2]. Und hier scheint auch eine wesentliche Erklärung für den sich gegenseitig bedingenden Handlungszusammenhang zwischen Führung und einem politisch maßgeblichen Teil der Mitglieder und Anhänger der organisierten Arbeiterbewegung zu liegen, ohne den der Burgfrieden niemals hätte in dieser Weise entstehen und über lange Zeit durchgehalten werden können.

Der Typ des 'patriotischen' Arbeiters erlebte mit der Kriegseuphorie eine bis 1914 von der Gesellschaft verweigerte Anerkennung und Selbstbestätigung [3], die sich

---

1) D. Groh schrieb (a.a.O., S. 680):
"Da die institutionelle Entlastung durch die Parteitradition weitgehend ausfiel, wurde die große Mehrheit der Sozialdemokraten auf ihren persönlichen, von der Parteizugehörigkeit weithin unberührten Entscheidungsspielraum zurückgeworfen. Der Zwang zur institutionellen Entlastung trieb sie aber dazu, sich im Rahmen eines anderen Kollektivs, der Nation, zu entscheiden. Von einem prinzipiellen sozialdemokratischen Standpunkt aus war die Entscheidung für die Nation trotz ihres überwältigenden kollektiven Charakters rein subjektiv."
2) Vgl. dazu die Diskussionen in Kapitel 2.2.3.2. (Die Organisationen der Arbeiterbewegung) in der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen 1848/50 - 1890 und Kapitel 3.1.5.3. (Negative Integration oder begrenzte Anpassung der Arbeiter im organisierten Kapitalismus) während der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen 1890 - 1914.
3) So schrieb der Bergarbeiter Hans Marchwitza über den Kriegsausbruch 1914 (abgedruckt in: Klassenbuch 2, hrsg. v. H.M. Enzensberger u.a., Darmstadt und Neuwied 1972, S. 188 - 195, S. 191):
"Alle Tage rückten nun Reservisten ab. Es gab leidenschaftliche Abschiede und einen Tränenfluß, der mich schwankend machen konnte. In der Stadt prangte alles von Fahnen, und man begrub die Einrückenden unter Blumen. Alles sang und küßte die bisher nie beachteten Grubenschlepper; feingekleidete Damen und rosige, begeisterte

auch auf den Betrieb erstreckte und die nun plötzlich abhängige Lohnarbeit - die gemäß dem Selbstverständnis der bürgerlich-individualistischen Handlungsweise wirtschaftlich nicht qualifiziert ist und insofern grundsätzlich nicht mitreden darf, sondern nur Anspruch auf marktgerechten Lohn erheben kann [1] - als kriegswichtigen Beitrag für die Erhaltung der Gesellschaft anerkannte [2].

Ein weiterer Grund für die Bejahung der Burgfriedenspolitik durch einen nicht unerheblichen Teil der Arbeiter und deren Kriegsbegeisterung war die Mobilisierung vieler mit der Aussicht gewesen zu sein, sowohl den sozialen Zwängen des Alltags zu entfliehen als auch fremde Länder kennenzulernen (sog. Kriegstourismus), zumal in einer 'verschworenen' Gemeinschaft der Soldaten mit Kameraden, in der zu einem Mythengebilde verklärte Tugenden wie Verläßlichkeit, Uneigennützigkeit, Opferbereitschaft für das Ganze, Mut, echte Männerfreundschaften etc. endlich in der Praxis gelebt werden konnten [3].

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1991:
Mädchen schüttelten ihnen die Hände.
"Sehn Sie nur die Einigkeit", vernahm ich die besseren Leute reden, "unsere guten Jungen werden vor Liebe erstickt!" Man zog Zigarren und reichte sie herum."

1) Vgl. dazu die Ausführungen in Kapitel 2.2. (Die Implikationen der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften) in Teil I dieser Untersuchung.

2) Dies bestätigt auch der Bergarbeiter Hans Marchwitza (a.a.O., S. 193):
"Die Zechenverwaltung ließ einen Anschlag ans Tor hängen. Es war eine Mahnung, daß sich nun auch die an der Heimatfront Verbliebenen der ihnen zugefallenen Verpflichtung würdig erweisen sollten. Das veränderte Wirtschaftsleben erfordere größere Anstrengungen, hieß es, das ganze Reich schaffe für die Kriegsproduktion und rufe nach Kohle."

3) Wie diese Praxis dann aussah, schilderte Erich Maria Remarque eindrucksvoll in seinem Roman"Im Westen nichts Neues" (1929), in dem im übrigen der Prozeß der Verdrängung der Schrecken des Krieges an der sogenannten 'Heimatfront' sehr deutlich wird. Auch in den oben schon erwähnten Briefen der Pöhlands schildert Robert die Schmutzigkeit des Krieges, die wenig mit den Vorstellungen der meisten Menschen in der Heimat übereinstimmte (D. Kachulle (Hrsg.), a.a.O.).

Der Bergmann Hans Marchwitza berichtete plastisch von seinen selbst so empfundenen Gefühlen [1].

> "Vor den öffentlichen Gebäuden, wo die neuen Reservisten zusammenströmten, standen Gruppen bereits feldgrau und feldmaschmäßig ausgerüsteter Soldaten. Mir schien es, als gehörten diese jungen, wortknappen Burschen unserer gewöhnlichen Welt nicht mehr an. Sie warteten auf die Auffüllung der Reservebataillone, um ihren Linienregimentern in die begonnene Schlacht nachzurücken. Diese "Heldenkandidaten" wurden von der Menge umdrängt und angegafft. Die Veilchensträuße an ihren Feldröcken, die aufgesteckten blitzblanken Bajonette flößten Schauder und Respekt ein.
> Aber gerade dieses Gruseln, das noch unvorstellbare Unbekannte, fachte immer neue Neugierde an.
> Ich muß gestehen, daß ich in diesen Minuten weniger an andere "heilig" gepriesene Dinge als an mich dachte. Wenn ich nur auch schon in dem grauen Tuch, mit demselben ungerührten Blick drüben stände, aus all den Klammern, Fesseln und Klagen herausgerettet. Ich kostete im voraus den Eindruck auf die anderen aus als einer der Abgeschiedenen, an die keine Schmerzwelle mehr heranspülen kann. ...
> Ich beriet mit Martin Marreck und Vinzent Pirka. Unser Plan stand endgültig fest. Und seien es nur ein paar Wochen oder ein paar Monate, die wir mitmachten, jedenfalls konnte man später in der Grube und überall sein Wort mitreden. Schließlich wollten wir auch nicht auseinanderflattern. Wir gingen heimlich zum Bezirkskommando."

Hier ist H.-J. Bieber zuzustimmen, wenn er schreibt, daß "für viele Kriegsteilnehmer ... die Soldatenzeit in Frankreich, Rußland oder auf dem Balkan den einzigen Auslandsaufenthalt dar(stellten) und zugleich eine Suspendierung von den Zwängen der Familie und des normalen Arbeitslebens, eine Periode relativer Freiheit und ungewöhnlicher Aufgeschlossenheit, der größten Abenteuer und nachhaltigster Erlebnisse" bedeuteten [2].

Der Typ des 'patriotischen' Arbeiters war im Vergleich zu jenem des 'unentschlossenen' und gar zu jenem des 'opponierenden' Arbeiters der in der Öffentlichkeit politisch maßgebliche zu der Zeit des August 1914 - und zwar noch nicht einmal aus Gründen, die in einer (im

---

1) H. Marchwitza, a.a.O., S. 192 und 195.
2) H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 81f.

übrigen nicht nachzuprüfenden) zahlenmäßigen Überlegenheit liegen, sondern hauptsächlich deshalb, weil er sich als einziger öffentlich-wirksam artikulierte, ein einfaches Denk- und Diskussionsschema besaß, sich im Bündnis mit anderen, maßgeblichen gesellschaftlichen Gruppierungen wußte und zudem von der Politik der Gewerkschafts- und Parteiführung kräftig gestützt wurde -, wobei diese Politik ihrerseits wiederum ohne den von vornherein und grundsätzlich 'patriotisch' eingestellten Arbeiter so nicht möglich gewesen wäre.

Ein solcher sich wechselseitig bedingender Handlungszusammenhang begründete und vertiefte die Formen und Inhalte der Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften, Staat und (zum geringeren Teil) Unternehmern. Vor allem auf sozialpolitischem Gebiet war die Zusammenarbeit vielfältig. Sie verlief - sogar gemäß dem Selbstverständnis der jetzt auf den Burgfrieden eingestimmten Gewerkschaftsführer - allerdings nicht immer sehr erfolgreich. Die Reformen waren, wie Kocka schrieb, "angesichts der riesigen Nöte und Belastungen gering und kamen zu spät" [1]. Jedoch bereiteten diese Reformen Weichenstellungen vor, die einerseits die gewerkschaftsinterne Opposition stärkten (indem jene die gemäß Hilfsdienstgesetz zu errichtenden Arbeiterausschüsse nutzte), die andererseits dann bei Kriegsende 1918 mit der Zentralarbeitsgemeinschaft und der Errichtung einer bürgerlich-parlamentarischen Demokratie wirksam wurden und ihrerseits weitergehende Zielvorstellungen der Rätebewegung unerfüllt ließen.

Die einzelnen Bereiche der Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften, Staat und Unternehmern:

Eine durchgängige Anerkennung der Gewerkschaften durch die Unternehmer erfolgte trotz staatlichen Drängens nicht; die Schwerindustrie an der Ruhr, in Oberschlesien

---

1) J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 38.

und an der Saar verweigerte sich entsprechend. Die Generalkommission scheiterte mit dem Versuch, zusammen mit der Vereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (VDA) eine paritätisch besetzte "Kriegsarbeitsgemeinschaft" zu errichten; ebensowenig kamen in diesem Bereich Tarifverträge zustande.

Nur in jenen Branchen, in denen schon vor dem Krieg Tarifverträge bestanden und die während des Krieges besonders hart von Auftragsverlusten und Materialmangel gekennzeichnet waren (und in denen Klein- und Mittelbetriebe vorherrschten), kam es zu paritätisch besetzten Arbeitsgemeinschaften von Unternehmern und Gewerkschaften, die kriegsbedingte Probleme auf dem Gebiet der Lebensmittelversorgung, der Arbeitsvermittlung, der Kriegsfürsorge, der Lohnfragen und (mit dem Hilfsdienstgesetz von 1916) der sozialen Beziehungen im Betrieb behandelten [1].

Der Staat, und hier vor allem die deutsche Heeresführung, anerkannten die Gewerkschaften als Vertreter der Arbeiter, um mit deren Unterstützung eine ungestörte Rüstungsproduktion zu ermöglichen und die militärische Kriegsführung zu sichern [2].

---

1) Siehe J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 39; R. Crusius, M. Wilke: Mitbestimmung, a.a.O., S. 49 sowie in Einzelheiten zu den Kriegsarbeitsgemeinschaften H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 125 - 130.

2) So nahm beispielsweise der Vorsitzende des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes, Alexander Schlicke, eine führende Rolle im Kriegsamt ein. Das Kriegsamt wurde 1916 im Zuge des Hindenburg-Programms errichtet: "Es entstand durch die Zusammenlegung aller für die Kriegswirtschaft zuständigen Abteilungen des Kriegsministeriums und die Schaffung neuer Stäbe und Beiräte und sollte als eine Art wirtschaftlicher Generalstab den für die Durchführung des Hindenburg-Programms notwendigen Einsatz von Rohstoffen und Produktionsmitteln optimal organisieren. Bei allen stellvertretenden Generalkommandos wurden Kriegsamtsnebenstellen eingerichtet, so daß ein organisatorisches Netz der neuen kriegswirtschaftlichen Zentralstelle das ganze Reichsgebiet überzog. An ihre Spitze trat General Groener, einer der wenigen hohen Offiziere mit gründlichen ökonomischen Kenntnissen und aus seiner Tätigkeit als Chef des Feldeisenbahnwesens

So erleichterten die Änderung der Gewerbeordnung und des Vereinsgesetzes die Arbeit der Gewerkschaften im Betrieb [1] und die 'militärische Sozialpolitik' brachte zahlreiche rechtliche Verbesserungen im sozialen Bereich [2].

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1995:
und Mitglied des Kriegsernährungsamtes mit den Problemen der Kriegswirtschaft vertraut.
Die Einrichtung des Kriegsamts wurde sowohl von der Industrie als auch von der Gewerkschaftsführung mit lebhafter Genugtuung begrüßt, von der Internationalen Korrespondenz gar als "härtestes Mittel des Kriegssozialismus" gefeiert." (H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 360f.).
1) Vgl. J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 39.
2) Siehe dazu ausführlicher die Abhandlungen Ludwig Prellers über die "Allgemeine Entwicklung der Kriegs-Sozialpolitik" (chronologisch gegliedert nach den Maßnahmen in den jeweiligen Kriegsjahren 1914 - 1918) und über die Entwicklung in den einzelnen Zweigen der Sozialpolitik (gegliedert nach den sachlichen Themenbereichen Arbeitsschutz, Sozialversicherung, Arbeitsmarkt, Wohnungs- und Siedlungswesen, Arbeits- und Koalitionsrecht) (L. Preller, a.a.O., S. 34 - 54 und S. 55 - 80). Dabei benutzt Preller allerdings einen sehr weiten Begriff von Sozialpolitik, der beispielsweise die Organisierung des Arbeitsmarktes und die Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb mit einschließt.
Theoretisch bedeutsam und zeitgeschichtlich interessant und aufschlußreich sind auch die entsprechenden Berichte im Archiv für Soziale Gesetzgebung und Statistik (hrsg. v. E. Jaffé, Tübingen):
39. Band 1915: Sozialpolitische Chronik (S. 610 - 641)
40. Band 1915: E. Lederer: Die Lage des Arbeitsmarktes und die Aktion der Interessenverbände zu Beginn des Krieges (S. 147 - 195)
42. Band 1916/1917: Sozialpolitische Chronik (S. 285 - 344).
Preller schreibt zu der über das Kriegsende hinausreichenden Bedeutung der 'militärischen Sozialpolitik' (a.a.O., S. 84f.):
"Die Organisierung des Arbeitsmarktes, ein Hauptproblem des Krieges, wurde darüber hinaus als grundlegende sozialpolitische Aufgabe des Staates erkannt, in ihren Grundzügen studiert, und es wurden damit die Grundlagen für das Arbeitsnachweiswesen der Friedenszeit gelegt. Mit dem Hervortreten der Sozialpolitik als einer der Kernfragen der Innenpolitik konnte sich außerdem die Zivilverwaltung gegen Kriegsende nicht mehr der Erkenntnis entziehen, daß die alte sozialreformerische Forderung auf Schaffung einer sozialpolitischen Reichs-

Neben den rechtlichen Regelungen zur Sozialpolitik per Gesetz und behördlicher Anordnung versuchten die Gewerkschaften vor allem, die im weiteren Kriegsverlauf immer dringender werdende Ernährungsfrage im Sinne der Arbeiter zu entschärfen [1]. Welche Bedeutung - neben der unmittelbar praktischen Linderung der gröbsten Not vieler Arbeiterfamilien - diesen Maßnahmen von der Gewerkschaftsführung beigemessen wurde, zeigt ein Beitrag Carl Legiens im Januar 1915 [2]:

> "Es sind in diesen sechs Kriegsmonaten auf sozialem Gebiete manche Dinge herbeigeführt worden, die wir vor einigen Monaten noch für absolut unmöglich gehalten hätten. ... Die eine Tatsache, die Regulierung des Wirtschaftsmarktes durch Beschlagnahme und Verteidigung der Lebensmittel, zeigt uns, was alles schon im bürgerlichen Staat geschehen kann. Der Weg ist einmal betreten, wir haben gelernt, auf diesem Wege zu gehen, und wenn wir einmal auf ihm sind, lassen wir uns so leicht nicht davon abdrängen. Mag die Maßnahme auch als vorübergehend gelten, sie ist einmal durchgeführt." (3)

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1996:
spitze berechtigt war. Vom Unterstaatssekretariat im Innenressort führte im Laufe der Jahre 1917 und 1918 nun die Linie über die sozialpolitische Abteilung im Reichswirtschaftsamt zum selbständigen Reichsarbeitsamt des letzten Kriegskabinetts. Die Wohnungsfrage endlich, vom Reich allen Mahnungen zum Trotz bis zum Kriegsausbruch stark vernachlässigt, erwies sich ebenfalls als eine dringende Aufgabe sozialer Grundtendenz. Ein einschneidender Mieterschutz wie eine eigene Wohnungspolitik des Reiches, grundsätzliche Eingriffe in den freien Wohnungsmarkt kennzeichnen die Abkehr von einer liberalen Wohnungspolitik.
So erwies sich im Sinne der Sozialreform der Vorkriegszeit der erste Weltkrieg als der große Schrittmacher der Sozialpolitik."

1) Siehe im einzelnen dazu H.J. Varain, a.a.O., S. 75.

2) Zitiert nach ebenda, S. 77f.

3) Diese Bündnisstrategie führte der 2. Vorsitzende der Bauarbeitergewerkschaft, August Winnig, im November 1915 noch weiter aus (zitiert nach H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 246):
"Man wird bei der Abschätzung der künftigen Möglichkeiten unserer Bewegung die verschiedenen Tätigkeitsgebiete auseinanderhalten müssen. Der Kampf um gesetzgeberische Fortschritte und Vorteile ist von anderen Umständen abhängig als der Kampf um Verbesserungen des Arbeitsverhältnisses; das Drängen der Arbeiterklasse

Diese Haltung änderte sich auch nicht, als erkennbar war, daß der bedeutsamste Teil der Unternehmer, vor allem die Schwerindustriellen, deren politische Vertreter (die preußischen Konservativen, die damit im politischen Raum eine sinnfällige Verbindung zwischen Schwerindustrie und Junkertum herstellten) und ein Teil der zivilen Bürokratie (vor allem in den Ministerien außer dem Kriegsministerium und dem Kriegsamt) die Bemühungen der Gewerkschaften um Anerkennung und Mitwirkung zum Teil ins Leere laufen ließen, zum Teil konterkarierten oder sogar offen blockierten.

Das geschah zum Beispiel auf dem Gebiet der Arbeitsvermittlung (hier forderten die Gewerkschaften einen paritätisch besetzten Arbeitsnachweis)[1] ebenso wie auf dem Gebiet der gewerblichen Schlichtungseinrichtungen [2], deren paritätisch zu besetzende Errichtung von den Gewerkschaften ebenfalls (zunächst) vergeblich gefordert wurde.

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1997:
nach Ausweitung ihrer staatsbürgerlichen Einflußsphäre stößt auf andere Widerstände als ihr Verlangen nach Ausgestaltung der gesetzlichen Sozialfürsorge." So stehe die Arbeiterbewegung mit ihrer Forderung nach besserer Volksbildung nicht allein, sondern sche neben sich "Teile des Bürgertums ..., die, wenn auch aus anderen Beweggründen, an der Hebung des Bildungsniveaus interessiert sind. Unsere sozialpolitischen Forderungen finden bis zu gewissen Graden die Unterstützung der Angestellten. Unsere Gegnerschaft gegen die Agrarzölle wird ... von starken Teilen der Bourgeoisie geteilt. Die Forderung nach demokratischer Organisation des öffentlichen Wesens wird auch von nichtproletarischen Schichten erhoben. Der Friedensgedanke und die in seinem Gefolge gehenden Ideen von Abrüstung, Schiedgerichtswesen und parlamentarischer Kontrolle der äußeren Politik können sich auf gut fundierte Organisationen bürgerlichen Charakters stützen."

1) Siehe dazu in Einzelheiten H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 148 - 157 (Der Kampf um den Arbeitsnachweis).

2) Siehe ebenda, S. 157 - 167 (Gewerbliche Schlichtungsausschüsse).

Jedoch hatten die Gewerkschaften hier wie auch in anderen Bereichen mit der militärischen Verwaltung einen einflußreichen Bündnispartner.

Infolge der sich seit 1916 drastisch verschlechternden Versorgungslage der Bevölkerung stand zu befürchten, daß sich soziale Konflikte unkontrolliert im Betrieb und auch in der Gesellschaft entladen könnten. Zudem erforderten die großen Materialschlachten im Westen eine optimale Rüstungsproduktion. Das bewog die militärische Führung, im April 1916 den stellvertretenden Generalkommandos die Einrichtung von Kriegsausschüssen nach Berliner Muster nahezulegen mit der Auflage der Unterstützung der dann gegründeten Ausschüsse [1]. Dort, wo die Ausschüsse zunächst nicht zustande kämen, sollten Schlichtungsausschüsse aus je einem Arbeitgeber- und einem Arbeitnehmervertreter unter Vorsitz eines Offiziers gebildet werden. Eine solche 'Anregung' stieß

---

1) Von den Militärs nachdrücklich ermuntert, brachen angesichts des Arbeitsmangels in der Berliner Rüstungsindustrie die Unternehmer den Grundsatz der Nichtanerkennung der Gewerkschaften und fanden sich zu einer auch formalen Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften bereit. "Im Februar 1915 wurde der Kriegsausschuß für die Metallbetriebe Groß-Berlins gegründet, aus je drei Vertretern des Verbandes Berliner Metallindustrieller und der drei Metallarbeitergewerkschaften. Er trat jede Woche zusammen und entschied in Anwesenheit eines Vertreters der Feldzeugmeisterei über Gesuche zum Stellenwechsel. Dabei zwang das Fehlen einer Geschäftsordnung zur gütlichen Einigung. Wurden die Kündigungsgründe eines Arbeiters anerkannt, ihre Beseitigung vom Unternehmer jedoch abgelehnt, so bekam der Arbeiter die Genehmigung zum Stellenwechsel in Form eines Abkehrscheins. Andernfalls mußte er an seiner alten Arbeitsstelle bleiben, weil kein Unternehmer Arbeiter eines anderen Betriebes ohne Abkehrschein einstellen durfte. In der Praxis einigte man sich meistens auf Zugeständnisse des Arbeitgebers, um die Arbeiter zum Verzicht auf einen Stellenwechsel zu bewegen. Nach übereinstimmender Meinung beider Seiten hat diese Einrichtung "in den ersten Jahren Gutes geleistet" und "mustergültig" gewirkt." (H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 159).

auf den erbitterten Widerstand der Vereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände [1].

In einer ersten Zusammenfassung kann zu der Burgfriedenspolitik gesagt werden, daß die Organisationen der Arbeiterbewegung um den Preis der Zustimmung zu den Kriegskrediten [2] und ihres wirtschaftsfriedlichen Verhaltens ihre Anerkennung als legitime Vertreter der Arbeiterinteressen durch einen Teil der staatlichen Führung und Verwaltung und auch einen (kleineren, politisch nicht so maßgeblichen) Teil der Unternehmer erlangten bzw. ausbauten und darüber hinaus die wesentlichen Weichenstellungen für die ökonomischen, sozialen und politischen Veränderungen nach Kriegsende stellten. Denn trotz der relativ schlechten Erfahrungen in und mit den Kriegsarbeitsgemeinschaften strebten schon während des Krieges einflußreiche sozialdemokratische Partei- und Gewerkschaftsführer eine Fortsetzung dieser Zusammenarbeit nach Beendigung des Krieges an [3]. Begründet wurden solche Vorstellungen und Zielsetzungen damit, daß (nach der Meinung der Redaktion des Correspondenzblattes) bereits 1915 das Ende des "Fabrikfeudalismus" vor allem dadurch gekommen war, daß während des Krieges die staatlichen Behörden (unter Einwirkung der Gewerkschaften) die Formen regelten, in denen Arbeitskonflikte "zum Wohle des Ganzen auszutragen" seien [4] - eine Auffassung, wie sie mit dem Hilfsdienstge-

---

1) Da die Einrichtung der Ausschüsse dem jeweiligen Ermessen der stellvertretenden Generalkommandos überlassen bliebe und letztlich der Zustimmung der Arbeitgeber bedurfte , kam ihre Gründung hauptsächlich (wenn überhaupt) nur in der Metallindustrie (aus ähnlichen Gründen wie in Berlin) zustande, vgl. H.-J. Bieber, a.a. O., Bd. 1, S. 159 und 164.
2) Die Reichstagsfraktion der SPD, unterstützt von der Gewerkschaftsführung, stimmte den weiteren Kriegsetats bedingungslos und ohne weitere Debatte zu (mit einer Ausnahme im Mai 1916); allerdings gegen den wachsenden Widerstand in den eigenen Reihen.
3) Siehe dazu im einzelnen H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 247f.
4) Correspondenzblatt, Nr. 17, vom 24.4.1915, S. 191.

setz von 1916 als dem bis dahin umfassendsten Versuch zur rechtlichen Regelung der Arbeitsbeziehungen in Betrieb und Gesellschaft nur noch verstärkt wurde.

4.1.2.2. Der Versuch zur Umgestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb gemäß den Bedingungen und den Zielsetzungen der Burgfriedenspolitik

Die militärisch-ökonomische Lage im Jahre 1916, gekennzeichnet durch den verlustreichen Stellungskrieg im Westen, die Niederlagen im Osten, die allesamt zu den schwindenden Siegesaussichten beitrugen, führten unter anderem dazu, daß an die Spitze der Obersten Heeresleitung Hindenburg und Ludendorff (der "Mythos von Tannenberg und sein Gehirn" [1])berufen wurden und politische Entscheidungen letztlich von der Obersten Heeresleitung abhingen [2]. Das kurz darauf verkündete Hindenburg-Programm sollte die Rüstungsindustrie ankurbeln und hatte die - mehr oder weniger zwangsweise durchzuführende - Überführung von Arbeitskräften aus kriegsunwichtigen Betrieben in kriegswichtige Industrien zur Voraussetzung.

Gemäß der Politik und dem Selbstverständnis des Burgfriedens waren die Gewerkschaften durchaus bereit, die als notwendig erachteten Maßnahmen zur Ankurbelung der Rüstungsproduktion mit zu tragen wie auch die damit verbundenen Eingriffe des Staates in den Arbeitsmarkt zuzulassen.

Die noch genauer zu diskutierenden Forderungen der Gewerkschaften zum Hilfsdienstgesetz von 1916 (HDG) und deren anschließende Mitwirkung am Zustandekommen des Gesetzes (das Kernstück des Hindenburg-Programms war und zugleich der Höhepunkt sozialdemokratischen Enga-

---

1) H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 297
2) Siehe dazu die Ausführungen in Kapitel 4.1.1. (Kriegssozialismus und Ludendorffsche Militärdiktatur).

gements) war getragen von dem Gedanken,

> "einig und geschlossen alle Kraft in den Dienst des Vaterlandes zu stellen, damit die Vernichtungspläne der Gegner erfolglos bleiben" (1).

4.1.2.2.1. Das Hilfsdienstgesetz von 1916 als rechtlich-normativer Eckpfeiler des Hindenburg-Programms

Das Hilfsdienstgesetz von 1916 war nicht nur politisch im Rahmen des Burgfriedens vorbereitet und in dieser Form ermöglicht worden, sondern hatte auf der rechtlich-gesetzlichen und vertraglichen Ebene Vorläufer, die den Weg hin zum HDG ebneten.

Die Entstehung und die Rahmenbedingungen des Hilfsdienstgesetzes:

In diesem Zusammenhang ist die bereits schon im vorigen Kapitel erwähnte Vereinbarung zwischen der Feldzeugmeisterei, dem Verband Berliner Metallindustrieller und dem Deutschen Metallarbeiterverband über einen "Kriegsausschuß für die Metallbetriebe Groß-Berlin" vom 19.2.1915 [2] zu nennen. Schon dieser Vereinbarung lag die Erkenntnis des Staates und der Unternehmer zugrunde, daß die Sicherung der Kriegsproduktion nur dann gewährleistet war, wenn die Arbeiter der kriegswichtigen

---

1) So ein Auszug einer Resolution der Konferenz von Vertretern der gewerkschaftlichen Organisationen und Angestelltenverbände vom 12. Dezember 1916 in Berlin, betr. das Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst, Berlin 1917, S. 55; zitiert nach H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 301.

2) Vereinbarung zwischen der Feldzeugmeisterei, dem Verband Berliner Metallindustrieller und dem Deutschen Metallarbeiterverband über einen "Kriegsausschuß für die Metallbetriebe Groß-Berlins", 19.2.1915, in: Th. Blanke u.a. (Hrsg.): Kollektives Arbeitsrecht. Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland, 2 Bände, Reinbek 1975, Bd. 1, S. 156f.

Betriebe dienstverpflichtet wurden. Diese Aufhebung der freien Arbeitsplatzwahl in den kriegswichtigen Betrieben konnte jedoch nur durchgesetzt werden, indem auch der zuständigen Gewerkschaft, also dem Deutschen Metallarbeiterverband, ein Mitspracherecht bei der Ausstellung der sogenannten Abkehrscheine, die zu einem Wechsel des Arbeitsplatzes berechtigten, eingeräumt wurde. In den Punkten 4 und 5 der Vereinbarung hieß es darum:

"4. Beabsichtigt der Arbeiter, das Arbeitsverhältnis zu lösen, und ist der Arbeitgeber damit nicht einverstanden, so kann er die Ausstellung des Schein verweigern.

5. Zur Schlichtung aller durch Verweigerung des Scheins entstehenden Streitigkeiten, insbesondere Lohndifferenzen, wird unter dem Namen "Kriegsausschuß für die Metallbetriebe Groß-Berlins" ein Ausschuß gebildet, der aus je drei Arbeitgeber- und drei Arbeitnehmervertretern besteht. Die Arbeitgebervertreter werden von dem Verband Berliner Metallindustrieller, die Arbeitnehmervertreter von dem Deutschen Metallarbeiter-Verband bestellt. Die Feldzeugmeisterei hat sich bereit erklärt, bei den Sitzungen sich vertreten zu lassen".

Nach Punkt 7 der Vereinbarung war der Ausschuß berechtigt, seinerseits Abkehrscheine auszustellen.

Diese Aufhebung des freien Vertragsverhältnisses zwischen Lohnarbeit und Kapital zur Sicherung der Kriegsproduktion besaß für die Unternehmer der kriegswichtigen Betriebe die Vorteile, daß sie die Arbeiter an ihre Betriebe binden konnten, ohne Zugeständnisse hinsichtlich der Lohn- und Arbeitsbedingungen machen zu müssen und daß sie die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt mit anderen Unternehmern teilweise ausschalten konnten; die Feldzeugmeisterei konnte auf eine ungestörtere Kriegsproduktion aufgrund geringerer Fluktuationsraten rechnen.

Damit waren die Lohnarbeiter ihres fundamentalen Rechts auf freie Wahl des Arbeitsplatzes beraubt, was sich in einer Verschlechterung der Lohn- und Arbeitsbedingungen niederschlug. Diese Veränderung verletzte wesentliche unmittelbare Interessen der Arbeiter und man mußte deshalb mit Unmut und Protest rechnen. Den Unternehmern und der Verwaltung stellten sich darum die Frage nach der Durchsetzbarkeit dieser Beschneidung der Arbeiterrechte. Die Gewerkschaften wurden zur Mitarbeit bei der Durchsetzung dieser Restriktionen gewonnen, indem sie

- von den Unternehmern und dem Staat (Feldzeugmeisterei) als offizieller Vertreter der Arbeiter anerkannt und ihnen damit ein Status zugebilligt wurde, für den sie jahrzehntelang gekämpft hatten;
- die Möglichkeit erhielten, das Ausmaß der Beschneidung der Arbeiterrechte mitzuregeln.

Die vom Staat und den Unternehmern den Gewerkschaften zugedachte Funktion bei der Durchsetzung dieser fundamentalen Beschränkungen der Arbeiterrechte konnte nur unter Hinweis auf die den Unternehmern "abgetrotzten" Mitregelungsbefugnisse und die Anerkennung ihres Status als offizieller Arbeitervertreter von den Gewerkschaften gegenüber ihren Mitgliedern und Anhängern erfüllt werden.

Damit war auf der Ebene der Verbände eine gewisse Form der Zusammenarbeit geschaffen - ein Novum in der Geschichte der deutschen Industrialisierung.

Auf der betrieblichen Ebene kann als Vorläufer des HDG die Verordnung des preußischen Handelsminister v. Sydow Anfang 1915 an die preußischen Oberbergämter gelten, die den seit 1905 obligatorischen Arbeiterausschüsse auf den privaten und staatlichen Zechen [1] nun

---

1) Siehe dazu die Ausführungen in Kapitel 3.3.4. der Phase 1890 - 1914 (Die gesetzlichen Regelungen der Betriebsverfassung als Versuch der Anpassung an die in den Betrieben teilweise schon entwickelten modernen

in allen Fragen der Arbeitsbedingungen einschließlich des Lohn und Gedinges ein Mitwirkungsrecht einräumte [1]:

"Durch die Einberufung eines großen Teils der Belegschaften zu den Fahnen hat der heimische Kohlen- und Erzbergbau einen so erheblichen Rückgang der Förderung erfahren, daß diese den Bedürfnissen unseres Wirtschaftslebens nicht mehr voll genügt.
...
Im vaterländischen Interesse ist daher eine erhebliche Steigerung der gesunkenen Förderung dringend erforderlich. ...
Sollen die auf die Steigerung der Förderung gerichteten Maßnahmen den zur glücklichen Durchführung des Krieges unbedingt nötigen vollen Erfolg haben, so ist es erforderlich, daß die Werksverwaltungen sich dabei der verständnisvollen Unterstützung ihrer Belegschaften versichern.
Die Erfahrungen, die mit dem Verhalten der Arbeiter während des Krieges gemacht sind, geben mir die Gewähr, daß die Belegschaften zur Erreichung des bezeichneten Zieles bereitwillig mitwirken werden, wenn sie sich überzeugen, daß die Änderungen der Betriebsweise im Interesse der Kriegsführung wie der Erhaltung unseres Wirtschaftslebens während des Krieges unumgänglich sind. ...
Überhaupt ist gerade unter den gegenwärtigen Zeitumständen auf die Verhütung von Mißverständnissen und Reibungen und auf die Schaffung und Erhaltung eines vertrauensvollen Verhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Bergbau im allgemeinen Interesse besonderer Wert zu legen.
Die von den Bergarbeiterorganisationen zu diesem Zweck empfohlene Errichtung von Einigungsämtern ist namentlich in Hinsicht auf die vorgeschlagene Art ihrer Zusammensetzung Einwendungen seitens der Arbeitgeber begegnet, die mir nicht unbeachtlich erscheinen. Daß sich über diese Einwendungen in Kürze eine Verständigung erzielen lassen würde, ist bei der bestehenden Gegensätzlichkeit der Anschauungen nicht zu erhoffen. Um so mehr ist es geboten, für die genügende Aufklärung der Arbeiter und die gütliche Beilegung etwa aufkeimender Meinungsverschiedenheiten auf anderem Wege zu sorgen.
Ich ordne deshalb hiermit für die Staatswerke an, daß, soweit es nicht bereits geschehen ist, die bezeichneten, auf die Steigerung der Förderung abzielenden Maßnahmen sowie auch andere, die Arbeiter berührende wichtigere Änderungen in der Betriebsweise möglichst schon vor ihrer Einführung

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2004:
Formen der Betriebsverfassung) und insbesondere das Unterkapitel: Die gesetzlichen Regelungen im Bergbau.
1) Minister für Handel und Gewerbe, Sydow, an die Ober-

mit den Arbeiterausschüssen, erforderlichenfalls in besonders anzuberaumenden Sitzungen, unter Darlegung der Beweggründe erörtert werden. Einwendungen aus der Mitte der Ausschüsse sind, soweit sie nicht für berechtigt gehalten werden, mit Gründen zu widerlegen. Billigen Wünschen ist nach Möglichkeit entgegenzukommen. Ich mache hierbei besonders darauf aufmerksam, daß nach der von der Regierung ständig vertretenen Auffassung die Arbeiterausschüsse auch zur Erörterung allgemeiner Lohnfragen zuständig sind.
Die Herren Berghauptleute ersuche ich ferner, durch persönliches Benehmen mit den bergbaulichen Vereinen nachdrücklichst dahin zu wirken, daß die privaten Arbeitgeber ein gleiches Verfahren beobachten.
Sollten gleichwohl Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern vorkommen, so ist es die Aufgabe der Bergbehörden, ausgleichend zu wirken und nach Erörterung des Streitfalles mit beiden Teilen auf eine amtliche Verständigung mit allen geeigneten Mitteln hinzuarbeiten. Einem ausdrücklichen Ansuchen um Vermittelung ist ohne weiteres Folge zu geben, auch wenn es nur von einer Seite ergeht. Handelt es sich um Meinungsverschiedenheiten, die eine größere Ausdehnung erlangen können (Gefahr von Streiks oder Aussperrungen und dergl.), so haben die Bergbehörden, ohne einen Antrag abzuwarten, vermittelnd einzugreifen.
Ich vertraue, daß es bei verständnisvollem Entgegenkommen beider Teile gelingen wird, trotz der durch den Krieg eingetretenen Erschwernisse eine namhafte Steigerung der Förderung zu erzielen und den vaterländischen Bergbau vor Störungen durch Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern zum mindesten während der Dauer des Krieges zu bewahren."

Durch die Verordnung wurde den Arbeitern Mitwirkungsrechte - allerdings unter den stark einschränkenden Bedingungen des Krieges - zugestanden, um deren Verwirklichung schon seit langem gekämpft wurde und die stets zentraler Punkt der Auseinandersetzungen zwischen Zechenbelegschaften und Unternehmern waren.

Die Auseinandersetzungen um Lohnhöhe und Lohnform sowie um Mitspracherechte der Arbeiter in diesen Fragen

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2005:
bergämter, die Bergwerksdirektoren, 22. März 1915, abgedruckt in G. Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Bd. 1, S. 429 - 431.

markierten schon in der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen (1848/50 - 1890) den auch subjektiv vollzogenen Übergang vom Subsistenzlohn zu dem auf dem Arbeitsmarkt ausgehandelten Lohn für die Ware Arbeitskraft [1].

Indem die Lohnfrage zu einem wesentlichen Problem innerhalb des Forderungskatalogs der Arbeiter gemacht worden war, hatten die Arbeiter einen wichtigen Schritt zur Lösung von devoten Verhaltensweisen hin zur Vertretung von ökonomisch-dynamischen Interessen getan.

Die Unternehmer hingegen verweigerten den Arbeitern nicht nur während der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen, sondern auch während der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase 1890 - 1914 ein kollektives Mitspracherecht per Interessenvertretung in Lohnfragen - entweder indem sie Arbeiterausschüsse ganz ablehnten oder den wenigen (per Gesetz oder/und freiwillig eingerichteten) Arbeiterausschüssen die Kompetenz absprachen.

Indem nun auf den fiskalischen Gruben die Kompetenz der Arbeiterausschüsse per Anordnung erweitert und den privaten Grubenbesitzern ähnliches für ihre Betriebe empfohlen wurde, konnten - trotz aller notwendigen Einschränkungen bei der Analyse der Wirksamkeit der tatsächlichen Rechte der Arbeiterausschüsse - Mitspracherechte der Arbeiterausschüsse in Lohnfragen immerhin dazu genutzt werden, in einem für die Arbeiter und für die sozialen/ökonomischen Beziehungen zwischen ihnen und den Unternehmern zentralen Bereich zumindest eine Diskussion stattfinden zu lassen. Eine solche Diskussion konnte ihrerseits wiederum zu einer stärkeren Artikulierung von Mitbestimmungsinteressen führen. Darüber hinaus wurde die Zechenleitung gezwungen, ihre

---

1) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.3.2.2.4. (Der Interessenfindungsprozeß und das Konfliktverhalten der Bergarbeiter) und hier insbesondere S. 1301ff.

Kriterien der Lohnfestsetzung offen zu legen und zur Diskussion zu stellen - eine für die autoritär-militärisch geprägten Betriebsordnungsversuche der Zechenleitungen neue und zum Teil geradezu unerhörte Anforderung.

Inwieweit diese neue Verordnung des Handelsministers auch die Praxis der unternehmerischen Herrschaftsausübung in den Betrieben veränderte, bleibt zum Teil unklar. Unstrittig ist, daß den Arbeiterausschüssen auf den staatlichen Zechen die neuen Rechte zugestanden wurden bzw. die Ausschüsse diese Rechte auch wahrnahmen. So schrieb die sozialdemokratische "Bergarbeiter-Zeitung", daß die Bergarbeiterausschüsse von ihren neuen Rechten weitgehend Gebrauch machten; sie stritten um die nach Kriegsbeginn beobachteten Lohn- und Gedingeabzüge und veranlaßten die Oberbergämter zum Einschreiten bei Zwang zum Verfahren von Überschichten, bei überscharfen Strafen, bei Behinderung der Freizügigkeit durch Sperrung der Überweisungsscheine sowie bei willkürlicher Behandlung durch Vorgesetzte [1].

Das Organ der christlichen Bergarbeitergewerkschaft, der "Bergknappe", berichtete, daß es zwar auch nach der Verordnung einige Zechenverwaltungen gäbe, die sich weigerten, in Lohnfragen mit den Arbeiterausschüssen zusammenzuarbeiten, diese seien aber wohl eher die Ausnahme. Auf der anderen Seite jedoch - so die Zeitung weiter -

> "liegt (manchmal) die Schuld auch bei den Arbeiterausschüssen selber, weil sie sich zu wenig rühren oder zu wenig brauchbare und zuverlässige Angaben von Kameraden erhalten" (2).

Dagegen ist es sehr zweifelhaft, ob die privaten Grubenbesitzer der Empfehlung des Handelsministers gefolgt waren, entsprechende Rechte auch ihren Arbeiterausschüssen zuzuweisen. Denn gerade die Grubenbesitzer

---

1) Vgl. H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 506.
2) Zitiert nach ebenda.

gehörten zu der Gruppe von Unternehmern, die trotz des Burgfriedens weiterhin jede Zusammenarbeit mit den und jedes Zugeständnis an die Gewerkschaften und Arbeiter(n) verweigerten, es sei denn, daß sie dazu von den staatlichen Behörden per Anordnung oder per Gesetz gezwungen waren.

Solche Zweifel an der Kompromißbereitschaft und auch -fähigkeit der Bergbau-Unternehmer werden verstärkt durch die abschließende Bemerkung im "Bergknappen", daß im übrigen nur zu wünschen wäre, "daß sich die Privatgrubenbesitzer überall das Entgegenkommen des Handelsministers zum Vorbild nehmen" [1].

Auch wenn man davon ausgehen kann, daß nur in einem kleineren Teil der Zechen die Rechte der Arbeiterausschüsse um einen wesentlichen Komplex erweitert wurden, markiert eine solche Entwicklung doch - zunächst einmal unabhängig von der politischen Bewertung der Auswirkungen der Burgfriedenspolitik - einen wesentlichen Schritt zu einer betrieblichen Interessenvertretung der Arbeiter. Denn immerhin mußten sowohl die Betriebsbelegschaften als auch die Arbeiterausschüsse selbst erst lernen, mit den neuen Rechten umzugehen; zum Teil erreichten sie in ihren Vorstellungen und Aktivitäten noch nicht einmal die Grenze der - ohnehin nur schmalen - Mitwirkungsrechte.

Auch in anderen Bereichen - besonders in der kriegswichtigen Metallindustrie - wurden insbesondere von den Militärbehörden die Errichtung von Arbeiterausschüssen und/oder die Erweiterung der Rechte der bestehenden Betriebsvertretungen um die Mitwirkung bei Lohnfragen gefördert. So hatten zum Beispiel gemäß den Berichten der Gewerbeinspektion Köln einige Unternehmer der eisenschaffenden Industrie eine Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften über Fragen des Lohns und der Arbeits-

---

1) Zitiert nach H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 506.

bedingungen strikt abgelehnt [1]. Durch die Vermittlung bzw. den politischen Druck der Gewerbeinspektion und Militärbehörden wurde eine Einigung erzielt, daß künftig Arbeiterausschüsse oder Krankenkassenvorstände im Namen der Belegschaften über die Lohn- und Arbeitsbedingungen verhandeln durften. Darüber hinaus veranlaßten die Militärbehörden den Kölner Regierungspräsidenten, durch eine behördliche Anordnung die per 'freie' Einigung erzielten Mitwirkungsrechte der Arbeiter nun auch rechtlich zu sichern. Daraufhin wurden die Arbeitsordnungen in den betreffenden Betrieben entsprechend der Anordnung geändert [2].

---

1) Vgl. im folgenden H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 507.
2) Wie sehr die militärische und zivile Verwaltung auf die Errichtung von Arbeiterausschüssen drängten und wie sehr sich die Unternehmer dagegen sträubten, mag ein Briefwechsel zwischen dem stellvertretenden Generalkommando Münster und dem Regierungspräsidenten Düsseldorf im Jahre 1916 verdeutlichen.
Das stellvertretende Generalkommando des VII. Armeekorps Münster schrieb unter anderem an die Regierungspräsidenten Münster, Minden, Arnsberg, Düsseldorf etc. und an die Handelskammern am 19. Oktober 1916:
"Das Kriegsministerium hält es jedoch für erwünscht, daß die Arbeiter zur schnellen gütlichen Erledigung von Streitigkeiten ein Organ haben, durch das sie ihre Beschwerden vorbringen können. Dieses Organ würde vorhanden sein, wenn auch in den Betrieben der Metallindustrie allgemein die für die bergbaulichen Betriebe auf gesetzlicher Grundlage beruhenden Arbeiterausschüsse gebildet würden.
Nach einer von den Metallarbeiterverbänden im Frühjahr d.J. veranstalteten Rundfrage sollen in 565 von 876 an der Umfrage beteiligten Betrieben "weder Arbeiterausschüsse noch sonstige Vorkehrungen bestanden haben, die als Interessenvertretung der Arbeiter Geltung haben konnten."
Es läßt sich nicht verkennen, daß das immer stärker hervortretende Bestreben der Arbeiterorganisationen, ihrerseits an den Verhandlungen mit den Arbeitgebern beteiligt zu sein, in dem Fehlen der Arbeiterausschüsse eine starke Stütze findet.
Das Generalkommando bittet prüfen zu wollen, ob es sich nicht empfiehlt, auf die beteiligten Werke einzuwirken, daß überall solche Arbeiterausschüsse auf Grund des § 134 h R. G. O. gebildet werden. Um Mitteilung des dortigen Standpunktes möglichst bis Schluß d. Mts. wird gleichzeitig gebeten."

Solche und andere Zugeständnisse an die Arbeiter und deren Organisationen waren Leitbilder für den Ausgleich, den die Regierung den Arbeitern im Rahmen des Hindenburg-Programms zubilligen mußte. Denn der mit dem Hilfsdienstgesetz geplante Verzicht auf den freien Arbeitsvertrag und auf das Recht der Freizügigkeit konnte im politischen und sozialen "Klima" des Jahres 1916 nicht durch eine Anordnung von oben durchgesetzt werden.

Der Leiter des in dieser Sache federführenden Kriegsamtes, General Groener, beurteilte nüchtern die Möglichkeiten des Zwangsgesetzes, auch in die Praxis umgesetzt zu werden:

> "Sie (die Aufgabe im Rahmen des Hindenburg-Programms, Anm. d.V.) kann nur im engsten Einvernehmen mit der Industrie und den Arbeitern gelöst werden. Gegen die Arbeiter können wir diesen Krieg überhaupt nicht gewinnen" (1).

Das englische Beispiel vor Augen [2], beabsichtigte die

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 2010:
Daraufhin antwortete am 27. Oktober 1916 der Regierungspräsident Düsseldorf dem stellvertretenden Generalkommando in Münster:
"In meinem am 28. Juni 1915 erstatteten Berichte habe ich bereits zu der Frage der Arbeiterausschüsse Stellung genommen und die Arbeiterausschüsse als diejenigen Einrichtungen bezeichnet, von deren allgemeiner Einführung und zweckmäßiger Ausgestaltung ich mir für die Aufrechterhaltung guter Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern am meisten Erfolg verspreche. Eine dortseitige Einwirkung auf alle größeren Werke mit mindestens 50 Arbeitern, die noch nicht im Besitz von Arbeiterausschüssen sind, derartige Einrichtungen zu schaffen, würde ich angesichts der Abneigung, die in weiten Kreisen der Industrie, namentlich der Schwerindustrie, dagegen besteht, für sozialpolitisch äußerst wünschenswert ansehen."
(Der Briefwechsel ist abgedruckt in G. Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Bd. 1, S. 433 - 435).
1) Zitiert nach J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 115.
2) Schon 1915 hatten erste Streiks in englischen Munitionsfabriken stattgefunden. Um die Erregung unter den Arbeitern zu dämpfen und die Konfliktaustragungsformen zu kanalisieren, hatte die englische Regierung die "Whitley-Räte", das heißt betriebliche "Work Commitees"

Regierung die obligatorische Einführung von Arbeiter- und Angestelltenausschüssen sowie von Einigungsämtern und Schiedsausschüssen.

Die Mitarbeit der Sozialdemokratie am Zustandekommen des Gesetzes hatte schon, bevor überhaupt das Hindenburg-Programm aufgelegt wurde, Hugo Sinzheimer in einem Mahnruf zur "wirtschaftlichen Rüstung unseres Volkes" im Mai 1916 angeboten [1]:

> "Je länger der Krieg dauert, desto klarer wird uns, daß er nicht nur eine militärische Organisationsfrage ist. Der Krieg hat bereits zu einem ungeheuren Umschwung der wirtschaftlichen Beziehungen geführt, und wenn nicht alles täuscht, stehen uns noch weitere tiefere Umwandlungen des Wirtschaftslebens bevor. Heute aber schon wissen wir, daß die wirtschaftliche Rüstung unsres Volkes zur Kriegführung in ihrer Organisation weit hinter der militärischen zurückgeblieben ist. Wäre von vornherein ein einheitlicher Plan zur Wirtschaftsführung im Kriege vorhanden gewesen, und hätte von vornherein im Dienste eines solchen Planes eine organisatorische Energie mit derselben Kraft eingegriffen, die unser Heer von Sieg zu Sieg geführt hat, so wäre uns manche bittere Erfahrung erspart geblieben. Die Hauptsache ist, daß wir an diesen Fehlern lernen und bereit sind, die Lösung der weiteren wirtschaftlichen und sozialen Probleme, die uns der Krieg stellt, von vornherein einheitlich vorzubereiten und durchzuführen."

Auf Betreiben der freien Gewerkschaften verständigten sich alle drei Gewerkschaftsrichtungen und die wichtigsten Angestelltenorganisationen auf ein gemeinsames Programm, um die Kriegsverhältnisse ausnützend - folgendes zu fordern [2]:

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 2011:
und überbetriebliche "District Councils" sowie "Joint standing industrial Councils", die in etwa den deutschen Arbeiterausschüssen und Arbeitskammern entsprachen und mit bestimmten Mitwirkungsrechten ausgestattet waren, eingerichtet; vgl. H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 509.

1) Abgedruckt in: Th. Blanke u.a. (Hrsg.): Kollektives Arbeitsrecht, Reinbek 1975, Band 1, S. 160f.

2) Vgl. H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 297f.

- Einrichtung von Arbeiter- und Angestelltenausschüssen in allen kriegswichtigen Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten (auch in den entsprechenden landwirtschaftlichen und staatlichen Betrieben);
- Bildung paritätischer Einigungsämter im Bereich jedes Bezirkskommandos sowie von Schiedsgerichten in jedem Korpsbezirk;
- Sicherung des Rechts zum Stellenwechsel, falls dieser dem Arbeiter eine erhebliche Verbesserung seiner Lohn- und Arbeitsbedingungen einbringen würde;
- unbeschränktes Koalitions- und Versammlungsrecht und eine weniger restriktive Handhabung des Belagerungszustandes;
- Ausdehnung aller dieser Rechte auch auf Reklamierte;
- Einrichtung eines parlamentarischen Beirates im Kriegsamt zur Überwachung dieser Maßnahmen.

Viele Unternehmer lehnten diese Forderungen (die eine breite parlamentarische Mehrheit im Reichstag fanden) ab und warnten Regierung und Kriegsamt vor deren Erfüllung.

Aber eingedenk ihrer sozialintegrativen Politik gaben der Kanzler und Groener [1] den Gewerkschaftsforderungen

---

1) Der Reichskanzler Bethmann-Hollweg referierte vor dem Kabinett,

> "daß wir als Folge der durch den Krieg notwendig gewordenen Neuorientierung nach dem Friedensschluß der Einführung obligatorischer Arbeiterausschüsse und Einigungsämter doch nicht entgehen könnten ...
> Vielleicht sei ... der Umstand, daß dies Gesetz ... eine Überleitung gäbe und uns Erfahrungen sammeln lasse, nicht unnützlich und ... diese allmähliche Entwicklung besser, als wenn später die Regierung durch langwierige Kämpfe mit der dabei unvermeidlichen Erregung und Aufreizung der Gemüter dazu gezwungen würde." (zitiert nach H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 229f.)

Der Leiter des Kriegsamtes, General Groener, zweifelte seit der Marneschlacht an einem deutschen Sieg. Er sah voraus, daß mit der Niederlage eine soziale Revolution verbunden sein würde. Die einzigen Organisationen aber, die eine Revolution würden verhindern oder bremsen und die bisher herrschenden Klassen vor

weitgehend nach und zwangen die Konservativen zur Annahme eines entsprechenden Gesetzes - die Unternehmer wollten die Gültigkeit des Gesetzes ohnehin nur auf die Kriegszeit beschränkt wissen und unterliefen dessen sozialreformerische Bestimmungen nach der Verabschiedung massiv [1].

Für die Gewerkschaften hingegen bedeutete die Mitwirkung am Hilfsdienstgesetz den Höhepunkt der Unterstützung der Kriegspolitik der Regierung. Die gewerkschaftliche Beteiligung an der Durchführung des Gesetzes bedeuteten eine stärkere Integration der Gewerkschaften in das bestehende System der militärisch-industriellen Rüstung und auch einen beträchtlichen Mitgliederzuwachs [2]

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2013:
dem Verlust ihrer Macht würden bewahren können, waren für ihn die Gewerkschaften. Um die "Erhaltung der Monarchie" auch bei einem unglücklichen Kriegsausgang zu sichern, hielt er es deshalb bereits jetzt für das "dringendste Erfordernis der Stunde", einerseits "den Einfluß der Gewerkschaften auf die Massen ... zu stärken" und sie andererseits "möglichst der staatlichen Autorität dienstbar zu machen". Nicht nur zur Durchsetzung des Hilfsdienstgesetzes, sondern "für die Fortführung des Krieges überhaupt "wollte er deshalb mit ihnen einen "Pakt" abschließen, um "auf die Führung der Arbeiterschaft dauernd bestimmenden Einfluß zu erhalten" und dafür zu sorgen, daß "die Arbeiterschaft fest in der Hand des Staates" blieb (zitiert nach H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 299).

Insofern wurde das Bündnis zwischen Groener und Ebert vom November 1918 schon zwei Jahre zuvor festgelegt, und zwar nicht nur aus taktischen Gründen, sondern aus der inhaltlichen Überzeugung <u>beider</u> Seiten von der Richtigkeit ihrer Politik.

1) Zu dem Ablauf der parlamentarischen Behandlung des Gesetzes und der Mitwirkung der Gewerkschaften siehe das Protokoll des 10. Kongresses der Gewerkschaften Deutschlands in Nürnberg 1919, Auszug 'Vaterländischer Hilfsdienst', in: Die Betriebsräte in der Weimarer Republik, hrsg. v. R. Crusius, G. Schiefelbein, M. Wilke, Berlin 1978, Band 1, Dokument 1, S. 51 - 57; zusammenfassend dazu J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 115 sowie H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 298f.

2) Siehe dazu ausführlicher unten 4.1.2.2.2. (Die Betriebspolitik der Unternehmer und die Reaktion der Belegschaftsangehörigen).

- allerdings auch eine trotz erheblicher Verfolgung ständig stärker werdende innergewerkschaftliche Opposition.

Die einzelnen Bestimmungen des Hilfsdienstgesetzes:

Das Hilfsdienstgesetz wurde mit 235 Stimmen bei 22 Enthaltungen und gegen 19 Stimmen der 'Sozialdemokratischen Arbeitsgemeinschaft' am 2. Dezember 1916 vom Reichstag verabschiedet und trat am 5. Dezember 1916 in Kraft [1].

Paragraph 1 des Gesetzes enthielt die Verpflichtung für jeden männlichen Deutschen vom vollendeten 17. bis zum vollendeten 60. Lebensjahr zum vaterländischen Hilfsdienst während des Krieges, soweit er nicht im Dienst der bewaffneten Macht stand. Dabei umfaßte gemäß § 2 der vaterländische Hilfsdienst die Tätigkeit bei Behörden, in der Kriegsindustrie, in der Land- und Forstwirtschaft, in der Krankenpflege, in kriegswirtschaftlichen Organisationen jeder Art etc. Durch § 7 war festgelegt, daß alle nicht im Sinne des § 2 beschäftigten Hilfsdienstpflichtigen jederzeit zum vaterländischen Hilfsdienst herangezogen werden konnten. Nach § 9 durfte niemand einen Hilfsdienstpflichtigen in Beschäftigung nehmen, sofern dieser bereits in einem Betrieb des vaterländischen Hilfsdienstes tätig war. Ausgenommen von dieser Regelung waren diejenigen Hilfsdienstpflichtigen, die eine Bescheinigung ihres letzten Arbeitgebers darüber beibringen konnten, daß sie ihre Beschäftigung mit seiner Zustimmung aufgegeben hatten (Abkehrschein). Weigerte sich der Arbeitgeber, den Abkehrschein auszustellen, konnte der Belegschaftsangehörige einen Schlichtungsausschuß anrufen, der sich aus einem Beauftragten des Kriegsamtes als Vorsitzenden sowie aus je drei Vertretern der Arbeitgeber und

---

1) Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst, vom 5. Dezember 1916, in: Reichsgesetzblatt 1916, 2 , S. 1333 - 1339.

der Arbeiter zusammensetzte. Je zwei dieser Vertreter waren ständige Mitglieder des Ausschusses, die übrigen waren aus der Berufsgruppe zu entnehmen, welcher der beteiligte Hilfsdienstpflichtige angehörte. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes für das Ausscheiden aus dem Betrieb konnte der Ausschuß seinerseits einen Abkehrschein ausstellen. Als wichtiger Grund sollte hierbei insbesondere eine angemessene Verbesserung der Arbeitsbedingungen gelten (§ 9).

Zweifellos war mit diesen Bestimmungen eine erhebliche Beschneidung der Rechte und Interessen der Arbeiter als 'freie' Lohnarbeiter erfolgt. Ein Grundprinzip der bürgerlichen Gesellschaft - die Vertragsfreiheit - wurde faktisch aufgehoben und unter die Kuratel einer gemischten Kommission gestellt. Auch § 14 HDG, der das gesetzlich zustehende Vereins- und Versammlungsrecht für alle "im vaterländischen Hilfsdienst beschäftigten Personen" noch einmal ausdrücklich garantierte und damit das Prinzip der politisch liberalen Integrationsweise der bürgerlichen Gesellschaft betonte, konnte an dem grundsätzlichen Zwangscharakter des Gesetzes nichts ändern [1].

Dagegen stehen die Bestimmungen über die Arbeiter- und Angestelltenräte einschließlich deren Tätigkeitsbeschreibungen, die man nicht nur als reine Kosmetik kennzeichnen darf.

In § 11 HDG hieß es:

> "In allen für den vaterländischen Hilfsdienst tätigen Betrieben, für die Titel VII der Gewerbe-

---

1) Denn auch das gesetzlich fixierte Vereins- und Versammlungsrecht unterlag den strengen Bestimmungen des Kriegsrechts; so mußten Versammlungen 48 Stunden vor ihrem geplanten Beginn den Polizeibehörden zur Genehmigung gemeldet werden; alle Vorträge, die den Krieg betreffen konnten, unterlagen der Zensurstelle des Generalkommandos; bei Streiks oder ähnlichem konnten weitere Einschränkungen der Versammlungsfreiheit erfolgen.

ordnung gilt und in denen in der Regel mindestens fünfzig Arbeiter beschäftigt werden, müssen ständige Arbeiterausschüsse bestehen.
Soweit für solche Betriebe ständige Arbeiterausschüsse nach § 134h der Gewerbeordnung oder nach den Berggesetzen nicht bestehen, sind sie zu errichten. Die Mitglieder dieser Arbeiterausschüsse werden von den volljährigen Arbeitern des Betriebs oder der Betriebsabteilung aus ihrer Mitte in unmittelbarer und geheimer Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Das Nähere bestimmt die Landeszentralbehörde.
Nach denselben Grundsätzen und mit den gleichen Befugnissen sind in Betrieben der im Abs. 1 bezeichneten Art mit mehr als fünfzig nach dem Versicherungsgesetze für Angestellte versicherungspflichtigen Angestellten besondere Ausschüsse (Angestelltenausschüsse) für diese Angestellten zu errichten."

Während diese Bestimmung - also die obligatorische Einführung von Arbeiter- und Angestelltenausschüssen [1] - noch auf relativ geringen Widerstand der Konservativen und Nationalliberalen traf, so war die Tätigkeitsbeschreibung der Ausschüsse in § 12 HDG (die sich mit einer wichtigen Ausnahme eng an die entsprechenden Bestimmungen der Preußischen Berggesetznovelle von 1905 hielt) sehr umstritten [2]:

"Dem Arbeiterausschusse liegt ob, das gute Einvernehmen innerhalb der Arbeiterschaft des Betriebs und zwischen der Arbeiterschaft und dem Arbeitgeber zu fördern. Er hat Anträge, Wünsche und Beschwerden der Arbeiterschaft, die sich auf die Betriebseinrichtungen, die Lohn- und sonstigen Arbeitsverhältnisse des Betriebs und seiner

---

1) Nach den am 22. Januar 1917 erlassenen Ausführungsbestimmungen zum Hilfsdienstgesetz für Preußen sollten die Ausschüsse nach § 11 aus mindestens 5 bis höchstens 10 Mitgliedern bestehen, die aus den volljährigen Angehörigen der jeweiligen Berufsgruppen in einem Betrieb gewählt wurden. Den Vorsitz des Arbeiter- bzw. Angestelltenausschusses führte der Unternehmer, der jedoch nicht stimmberechtigt war. Für die bereits vor dem 6. Dezember 1916 bestehenden Betriebsvertretungen galten diese Bestimmungen nicht (vgl. K. Sternfeld, a.a.O., S. 43).
2) vgl. H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 511.

> Wohlfahrtseinrichtungen beziehen, zur Kenntnis des Unternehmers zu bringen und sich darüber zu äußern.
> Auf Verlangen von mindestens einem Viertel der Mitglieder des Arbeiterausschusses muß eine Sitzung anberaumt und der beantragte Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung gesetzt werden.

Trotz eines weitergehenden Antrags von Bernstein blieb den Ausschüssen nur ein Recht der Unterrichtung und Beratung des Unternehmers und der gutachterlichen Äußerung bei anstehenden Fragen.

Dazu gehörten allerdings auch Lohnfragen, die bis 1914 einen Bereich darstellten, in dessen Grenzen die Unternehmer keinerlei wie immer auch geartete Mitspracherechte der Betriebsbelegschaften duldeten, wobei sie in diesem Punkt vom Staat unterstützt wurden.

Schon die Erweiterung der allerdings geringen Verhandlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung um diesen Komplex signalisiert, daß die Rechte der Arbeiter- und Angestelltenausschüsse nicht so gering waren, wie es auf den ersten Blick erscheinen könnte.

Die Stärkung der Rechte der betrieblichen Interessenvertretung setzte sich auch in § 13 HDG fort, in dem unter anderem festgelegt wurde:

> Kommt in einem Betriebe der im § 11 bezeichneten Art bei Streitigkeiten über die Lohn- oder sonstigen Arbeitsbedingungen eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeiterausschusse nicht zustande, so kann, wenn nicht beide Teile ein Gewerbegericht, ein Berggewerbegericht, ein Einigungsamt einer Innung oder ein Kaufmannsgericht als Einigungsamt anrufen, von jedem Teile der in § 9 Abs. 2 bezeichnete Ausschuß als Schlichtungsstelle angerufen werden.

Das bedeutete für die betriebliche Praxis, daß der Unternehmer in strittigen Fragen eher geneigt war, mit dem Arbeiterausschuß zu einer Einigung zu gelangen als die Sache vor den Schlichtungsausschuß verhandeln zu lassen [1] (zu dessen Anrufung der Arbeiter-/Angestelltenausschuß berechtigt war).

---

1) Vgl. K. Sternfeld, a.a.O., S. 43f.

Denn zum ersten konnte es durchaus möglich sein, daß der Schlichtungsausschuß zugunsten der Belegschaft entschied. Zum zweiten war mit der Befassung durch den Schlichtungsausschuß eine Form gefunden, die die strittige Angelegenheit zur öffentlichen Diskussion stellte und damit die Unternehmer zu einer öffentlichen Rechtfertigung ihrer betrieblichen Politik zwang [1] - eine Möglichkeit, vor der viele Unternehmer aus ihrem Selbstverständnis heraus, daß weder eine Bekanntmachung ihrer Grundprinzipien noch gar deren Diskussion erlaubte, zurückschreckten.

Um eine erste Annäherung zur Beurteilung des Hilfsdienstgesetzes zu versuchen, scheint es von Bedeutung zu sein, die Stellungnahmen der Sozialdemokratie (auch in ihren unterschiedlichen politischen Positionen), des Staates und der Unternehmer unmittelbar zum Gesetz selbst zu diskutieren.

4.1.2.2.2. Die Betriebspolitik der Unternehmer und die Reaktionen der Belegschaftsangehörigen

Die Beurteilungen und Stellungnahmen der organisierten Arbeiterbewegung, der staatlichen Behörden und der Unternehmer unmittelbar zum Gesetz waren entsprechend der Interessensituation zum Teil sehr unterschiedlich, und verraten gerade deswegen bestimmte grundsätzliche Standpunkte in dem gesellschaftlichen Diskussionsprozeß.

Wesentlich ist zunächst, daß man nun eine wichtige Sache - die Betriebsverfassung - zum Gegenstand des Disputs erhob und nicht mehr als außerhalb jeden Dialogs stehend betrachtete, wie es lange Zeit die Mehrzahl der Unternehmer und auch (abgeschwächt, wenn auch aus anderen Gründen) die Gewerkschaften taten.

---

1) Eine ähnliche Funktion hat heutzutage im übrigen auch das Arbeitsgericht.

Die grundsätzliche Bejahung des Hilfsdienstgesetzes durch die organisierte Arbeiterbewegung:

Innerhalb der Reichstagsfraktion der SPD war das Hilfsdienstgesetz besonders im Frühstadium der parlamentarischen Beratungen sehr umstritten. Denn es konnten nicht alle Forderungen der SPD wie zum Beispiel das volle Koalitionsrecht auch für die Eisenbahner und die Profitkontrolle durchgesetzt werden [1].

Auf einem Kongreß der Arbeiter- und Angestelltenverbände aller Richtungen am 12. Dezember 1916 in Berlin, an dem auch der Leiter des Kriegsamtes, Groener, und der Staatssekretär des Innern, Helfferich, teilnahmen, erläuterten die Vertreter aller gewerkschaftlichen Organisationen, warum sie trotz einiger Mängel "an der Durchführung des Gesetzes mit allen Kräften mitarbeiten wollen" [2].

Klärend dazu hatte die Generalkommission der Gewerkschaften in einem Aufruf zum Hilfsdienstgesetz verlauten lassen, daß das Gesetz zwar erhebliche Opfer von allen verlange, aber auch ganz erhebliche Verbesserungen des bis dahin geltenden Rechtszustandes bringe, die ohne die energische Tätigkeit aller Gewerkschaftsgruppen nicht erreicht worden wären [3]. Der Vorsitzende des Deutschen Metallarbeiterverbandes, A. Schlicke, meinte, daß durch die Bildung der verschiedenen Ausschüsse gemäß den Bestimmungen des Hilfsdienstgesetzes, denen das Gesetz den Hauptzweck zuwies, das gute Einvernehmen mit den Unternehmern zu fördern, ein Tropfen sozialen Öls in das Zwangsgesetz hineingekommen sei [4].

Inhaltlich am aufschlußreichsten ist der Beitrag von

---

1) Vgl. J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 115.
2) Zitiert nach H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 513.
3) Vgl. F. Opel: Der Deutsche Metallarbeiterverband während des 1. Weltkriegs und der Revolution, 2. Aufl., Hannover 1962, S. 45.
4) Vgl. J. Anthes: Mitbestimmung - Ausweg oder Illusion, Hamburg 1972, S. 63.

Paul Umbreit, den er im Rahmen seiner Darstellung der deutschen Gewerkschaften im Jahr 1917 veröffentlicht hat [1]:

> "Der Eindruck dieser Kundgebung (am 12. Dezember 1916, Anm. d. V.) war ein gewaltiger; er beherrschte die gesamte Oeffentlichkeit. Angesichts solcher Einmütigkeit der gesamten deutschen Arbeiter- und Angestelltenschaft mußte das Hilfsdienstgesetz zu einer furchtbaren Waffe gegen die Feinde werden, die den Krieg endlos zu verlängern drohten. Und mit der gleichen Einmütigkeit verständigten sich die Zentralleitungen der Arbeiter- und Angestelltenverbände über die Durchführung des Gesetzes, über die Wahlvorschläge für die Ausschüsse und über die Grundzüge der Ausführungsbestimmungen. Sie einigen sich auf gemeinsame Vorschlagslisten, die dem Kriegsamt unterbreitet wurden. Zur Aufstellung dieser Vorschlagslisten wurden gemeinsame Bezirkskonferenzen abgehalten und gemeinsame Vertrauensmännerkommissionen eingesetzt und fernerhin gemeinsame Aufrufe und Anweisungen erlassen. Es muß anerkannt werden, daß das Kriegsamt den Gewerkschaften die Mitarbeit für die Durchführung des Hilfsdienstgesetzes nach besten Kräften erleichtert hat. So wurde der Vorsitzende des Deutschen Metallarbeiterverbandes, Alexander Schlicke aus Stuttgart,zur Prüfung und Vertretung aller Arbeiterangelegenheiten ins Kriegsamt berufen. Die Organisation der Schlichtungsstellen und sonstigen Ausschüsse, sowie der Arbeitsvermittlung wurden im Zusammenwirken mit den Gewerkschaften und Angestelltenverbänden geregelt ... Das Kriegsamt hat indes wohl erkannt, daß der Erfolg des Hilfsdienstgesetzes in erster Linie von der Arbeiterschaft und nicht von den Unternehmern abhängt. Eine große Steigerung der Hochproduktion an Geschützen und Geschossen, an Wagen- und Schiffsmaterial, an Lebensmitteln und sonstigem Kriegsbedarf kann nur erreicht werden, wenn die Arbeiterschaft ihre ganze Kraft in den Dienst der Nation stellt. Das ist aber nur zu erwarten, wenn die Arbeiter erkennen, daß ihre Wünsche und Beschwerden durch Männer ihres Vertrauens zur Vertretung gelangen, und daß deren Wort Beachtung findet. Nur die Anerkennung der unabhängigen Arbeiterorganisation, die Wahl befähigter Organisationsvertreter zu den Schlichtungsausschüssen kann Differenzen verhüten und Gegensätze ausgleichen, die die Durchführung des Gesetzes in Frage stellen würden. Das Hilfsdienstgesetz selbst aber, das nach Meinung kurzsichtiger Gegner die Entrechtung der

---

1) P. Umbreit, a.a.O., S. 90.

> der Arbeiterklasse vervollständigt haben soll, ist der erfolgreichste Schrittmacher für den Sieg des Organisationsgedankens in Deutschland geworden."

Hier wird die Einigung aller Gewerkschaften als wesentlicher Erfolg hervorgehoben. Allerdings wurde auf die Inhalte dieser Einigung nicht näher eingegangen. Der formale Vorgang war im Rahmen des Organisationsdenkens allemal wichtiger als die inhaltlichen Zielsetzungen. Denn immerhin war es vor allem auch inhaltlich von wesentlicher Bedeutung, wenn die freien Gewerkschaften - deren offizielle Zielsetzung nach wie vor die grundlegende Umgestaltung der Gesellschaft mit dem Anspruch der Führungsrolle der Arbeiter war - mit den christlich-katholischen oder gar liberalen Gewerkschaften zusammengingen, die niemals eine solche Zielsetzung und Führungsrolle erhoben bzw. beansprucht hatten.

Das Zusammengehen der verschiedenen Gewerkschaften mußte Konsequenzen für das Selbstverständnis der freien Gewerkschaften haben oder genauer: vollzog nur dieses Selbstverständnis, ohne daß die Veränderungen aufgearbeitet und offen benannt wurden. Vielmehr wurden sie mehr oder minder verdrängt oder im Stillen als zwangsläufig im Rahmen der Burgfriedenspolitik angesehen, was den Spaltungsprozeß der Sozialdemokratie (auch faktisch der Gewerkschaften in die Rätebewegung und die reformerische Linie) mit beschleunigte.

Der Organisationsgedanke spielte auch in der weiteren Argumentation Paul Umbreits die zentrale Rolle. Der Zweck wurde so mit der Zielsetzung gleichgesetzt.

Dies geschah allerdings durchaus in der Logik der Vertreter der Burgfriedenspolitik, die letztlich zwar eine demokratische Republik anstrebten, aber keineswegs eine grundsätzliche Umgestaltung auch der wirtschaftlichen und sozialen Verfaßtheit der Gesellschaft beabsichtigten [1].

---

1) Allerdings sei dazu vermerkt, daß zwar die Eigentumsfrage nicht grundsätzlich diskutiert werden sollte,

Umbreits Hinweis, daß die Gewerkschaften nun als legitime Vertretungsorganisationen der Arbeiter zumindest vom Staat, weniger von den Unternehmern, anerkannt worden seien, ist auf überbetrieblicher Ebene nichts anderes als ein Ausdruck dafür, daß viele Arbeiter vom Unternehmer auch im Betrieb endlich als Subjekt und Verhandlungspartner anerkannt sein wollten. Weitergehende Zielsetzungen, wie etwa der Anspruch auf die politisch-praktische Übernahme der Leitungsorgane in Betrieb und Unternehmen waren als konkrete Utopie nur bei 'bewußteren' Arbeitern vorhanden. Die meisten Arbeiter zweifelten an ihren Fähigkeiten (oder dachten aus den schon oben beschriebenen Gründen erst gar nicht daran [1)]), die Führungsfrage im Betrieb und letztlich in der Gesellschaft konkret zu stellen.

Allerdings unterschätzten jedoch die sozialdemokratischen Partei- und Gewerkschaftsführer die während des Kriegsverlaufs anwachsende Opposition gegen die Burgfriedenspolitik, die vielfältige Gründe hatte - materielle Verelendung, Friedenssehnsucht, Mißtrauen gegen die Erfolgsversprechen der Burgfriedenspolitiker etc. - und in erster Linie auf die schnelle Beendigung des Krieges auch ohne Sieg gerichtet war.

Von der Opposition wurde in zunehmenden Maße die Staatsführung mit den Schrecken des Krieges identifiziert und mit einer Schuldzuweisung versehen, wie sie am 4. August 1914 noch ganz und gar unmöglich schien. Aber es stand zunächst nicht die Leitungsfrage in Betrieb

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2022:
aber dennoch durchaus ein höherer Staatsanteil an der Ökonomie und eine qualitativ andere Sozialpolitik angestrebt wurde. Über das Für und Wider der unterschiedlichen Ansätze zur Veränderung soll an dieser Stelle nicht gestritten werden.
1) Vgl. dazu die Ausführungen zum Mitbestimmungsstreben der Arbeiter während der Phase der Entstehung industrieller Betriebsverfassungen (1848/50 - 1890) und der Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen (1890 - 1914).

und Gesellschaft im Vordergrund des politischen Denkens und Handels der Unzufriedenen und der Opposition innerhalb der (organisierten) Arbeiterbewegung.

Zunächst beschränkte man sich auf harte Kritik an der Burgfriedenspolitik und vor allem auch am HDG.

Die Linke in der SPD - später zu einem großen Teil die USPD und die Spartakus-Gruppe - verurteilte das HDG als Instrument der Beschränkung der Arbeiterfreiheit und der Integration in den bestehenden undemokratischen und einen Eroberungskrieg betreibenden preußischen Staat [1].

Robert Dißmann führte auf dem 10. Gewerkschaftskongreß 1919 (also nach Beendigung des Krieges und inmitten der Auseinandersetzung um eine neue Gesellschaftsordnung) aus, daß zu

> "Unrecht gesagt worden (ist), daß Hilfsdienstgesetz hätte den Arbeitern erst ermöglicht, ihre Lohn- und Arbeitsverhältnisse besser zu gestalten. Man vergißt dabei das Wichtigste: Nach Kriegsausbruch kam der wirtschaftliche Niedergang und mit ihm Arbeitslosigkeit, durch den Burgfrieden keine Kampfesstellung des Proletariats, die Lebensmittelteuerung wurde immer toller, bis zuletzt nach 1 1/2 Jahren die Arbeiter immer mehr aufgepeitscht wurden und sich aufraffen mußten, um mit oder gegen die Gewerkschaftsvorstände Lohnforderungen zu stellen. Darum argumentiere ich: Nicht erst durch, sondern trotz des Hilfsdienstgesetzes hat die deutsche Arbeiterklasse sich geregt, um die Verteuerung der Lebenshaltung durch höhere Löhne auszugleichen" (2).

Unr Richard Müller zweifelte sehr an der Tätigkeit der Schlichtungsausschüsse im Interesse der Arbeiter [3]:

---

1) So die 'Sozialdemokratische Arbeitsgemeinschaft' (und spätere USPD) und die Spartakusgruppe, abgedruckt in: J. Anthes u.a., a.a.O., S. 61 - 63.
2) R. Dißmann: Rede auf dem 10. Gewerkschaftskongreß 1919,im folgenden zitiert als : Rede, in Auszügen abgedruckt in: R. Crusius, G. Schiefelbein, M. Wilke (Hrsg.): Die Betriebsräte in der Weimarer Republik, 2 Bände, Berlin 1978, Bd. 1, Dokument 4, S. 77f.
3) R. Müller: Rede auf dem 10. Gewerkschaftskongreß 1919, im folgenden zitiert als: Rede zum HDG, in Auszügen abgedruckt in: R. Crusius, G. Schiefelbein, M. Wilke

"Der Tropfen sozialen Öls sind die Ausschüsse, die sind gewissermaßen der Mund der Arbeiterschaft, mit dem sie sich wehren kann. Aber wie sieht es mit diesen Rechtsgarantien aus? Schlicke hat in einem Artikel selbst festgestellt, daß die Feststellungsausschüsse die wichtigsten Ausschüsse sind. In diesen sitzt ein Offizier als Vorsitzender, zwei höhere Staatsbeamte, zwei Vertreter der Unternehmer und zwei Vertreter der Arbeiter, also fünf Vertreter der bürgerlichen Gesellschaft gegenüber zwei Arbeitern. Und wer hat diese Zusammensetzung vorgeschlagen? Das waren die Vertreter der Generalkommission im Verein mit den anderen Gewerkschaftsvertretern. (Hört! Hört!) Genau so sieht die Parität in den Einberufungsausschüssen aus und auch in den Schlichtungsausschüssen besteht nur eine scheinbare Parität, denn der Vorsitzende und die Beisitzer werden ja vom Kriegsamt ernannt. Wie weit diese Ausschüsse den berechtigten Wünschen und Beschwerden der Arbeiter Rechnung tragen, hat die Praxis gezeigt. Aus Berlin, wo die Ausschüsse am mustergültigsten wirken sollen, könnte ich ihnen Beispiel anführen, die ihre Wertlosigkeit treffend illustrieren."

Auch angesichts der scharfen Kritik innerhalb der Arbeiterbewegung versuchten die staatlichen Behörden - insbesondere der Kanzler und der Leiter des Kriegsamtes - sehr viel, um den Gewerkschaften und der SPD die Verfolgung des Burgfriedens auch weiterhin zu ermöglichen - beispielsweise in Fragen der Lohnerhöhung und bei der Errichtung/Besetzung von Schlichtungsausschüssen.

Das geschah zum einen um der reibungslosen Kriegsproduktion willen, zum anderen auch zur Sicherung der Integration der Arbeiterbewegung in das bestehende Gesellschaftssystem und damit zur Verhütung von "Schlimmerem".

Um die Massenloyalität der Mitglieder und Anhänger der freien Gewerkschaften auf diesem schwierigem Wege nicht zu verlieren und um ihre eigene Integrationswilligkeit und Kooperationsbereitschaft in einer psychisch

---

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 2024:
(Hrsg.): Die Betriebsräte in der Weimarer Republik, 2 Bände, Berlin 1978, Bd. 1, Dokument 2, S. 58f., S. 58.

schwierigen Situation aufrechtzuerhalten, benötigten die Gewerkschaftsführer klare Erfolge, die in den Zeiten des Krieges (Kriegsrecht) und im Rahmen des Burgfriedens nur auf dem Wege der Verhandlungen erzielt werden konnte. Das bedeutete, daß die Verhandlungspartner der Gewerkschaften (also Staat und Unternehmer) deutliche Zugeständnisse machen mußten, um den Erfolg der Burgfriedenspolitik insgesamt nicht zu gefährden. So versuchten zumindest Kanzler Bethmann-Hollweg und ein Teil der militärischen Verwaltung, ein Stück in diese Richtung zu gehen.

Die Kompromißbereitschaft der staatlichen Bürokratie:

Der Staatssekretär des Innern, Helfferich, stellte auf der schon oben erwähnten Konferenz der Gewerkschaften aller Richtungen am 12. Dezember 1916 in Berlin die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmervertretungen und den staatlichen Behörden nicht nur auf das gemeinsame Interesse, dem 'Vaterland in einer schwierigen Situation zu helfen', ab, sondern erkannte die Gewerkschaften ausdrücklich als auch in der Sache kompetent an [1]:

> "Zur Lösung dieser Aufgabe appellieren wir nicht nur an den guten Willen und die Vaterlandsliebe, sondern auch an die Sachkenntnis und die praktische Erfahrung der hier vertretenen Gewerkschaften."

Damit wurde den Gewerkschaften vom Staat ein Status zuerkannt, den sie letztlich immer erstrebten - nämlich als gleichberechtigte Partner in einem Prozeß des Dialogs und der Verhandlung anerkannt zu werden, und zwar nicht nur als Vertreter einer weltanschaulichen Richtung und einer Klassengruppierung, sondern zugleich auch als Fachleute für Organisation, Ökonomie und Technik. Zugleich wurde den Gewerkschaftsführern

---

1) Zitiert nach H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 513.

auf den verschiedenen Ebenen ihr Streben nach Verberuflichung anerkannt; ein Streben, das im Rahmen der Industrialisierung in der Sache notwendig und gleichzeitig wesentliche Voraussetzung zur Artikulierung eines politischen Mitbestimmungsstrebens war.

Auch der von den Gewerkschaften angestrebte Prozeß des Dialogs und der Verhandlung war wesentliche Grundbedingung der Demokratisierung der Gesellschaft und der Rationalisierung und Liberalisierung der Betriebsverfassung [1].

Allerdings erfolgte die Verwirklichung des Mitbestimmungsstrebens im Rahmen der Kriegsunterstützung und relativiert entsprechend die politische Bedeutung dieses Prozesses [2].

Vor allem der Leiter des Kriegsamtes, Groener, einer der intelligentesten und liberalsten, weil insgesamt sehr sachlich handelnden Repräsentanten des Staates, tat sehr viel, um den Gewerkschaftsführern auf ihrer schmalen und gefährlichen Gratwanderung behilflich zu sein.

Allerdings ging auch er zunächst davon aus, daß die Arbeiterausschüsse und die Schlichtungsausschüsse nach Kriegsende wieder abgeschafft werden würden [3].

---

1) Liberalisierung der Betriebsverfassung meint den Abbau nicht-funktionsnotwendiger Herrschaft und ist im geschichtlich-gesellschaftlichen Prozeß 'real' geworden, während Demokratisierung der Betriebsverfassung als angestrebtes Ziel nur in Ansätzen verwirklicht wurde, und dies auch erst nach 1918.
2) Es drängt sich bei der Analyse der Handlungen der Gewerkschaftsführer die Vermutung auf, daß diese an einen herrschaftsfreien Dialog glaubten; eine Vermutung, auf die später in der Zusammenfassung (Kapitel 4.1.4.) noch eingegangen wird.
3) So sagte Groener auf der Konferenz am 12. Dezember 1916 in Berlin (zitiert nach F. Opel, a.a.O., S. 46): "Ich darf wohl annehmen, daß wir uns gegenseitig mit dem größten Vertrauen entgegenkommen und daß, wenn das Hilfsdienstgesetz einen Monat nach dem Kriege wieder außer Kraft tritt, wir uns die Hände schütteln und sagen können, wir haben es recht vernünftig gemacht."

Die Meinung änderte er aber bald unter dem Eindruck der immerstärkeren ökonomischen, militärischen, sozialen und auch psychisch bedingten Kriegserschöpfung, der Streiks im Januar 1918 und der Ereignisse in Rußland.

Im Rahmen der 1917 wieder aufflammenden Diskussionen um die Einführung von Arbeitskammern [1] - die von der Regierung u.a. zur Austrocknung der Gewerkschaften gedacht waren, von den Gewerkschaften ihrerseits als deren verlängerter Arm auf dem Gebiet der Sozialpolitik gewünscht wurden (und um auch hier möglichst vollendete Tatsachen für die Nachkriegszeit zu schaffen) - wurde auch um die ständige Einrichtung von betrieblichen Interessenvertretungen gestritten.

Der Ende Juli 1918 vorgelegte, gemeinsam vom Reichswirtschaftsamt und preußischen Handelsministerium erarbeitete Regierungsentwurf zu einem entsprechenden Gesetz sah vor - anders als noch 1916 geplant -, die Arbeiterausschüsse mit in die Friedenszeit zu übernehmen [2]. In allen Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten sollten Arbeiterausschüsse mit mindestens 5 Mitgliedern gewählt werden. Wahlberechtigt waren danach alle volljährigen Beschäftigten. Das passive Wahlrecht setzte eine mindestens sechsmonatige Betriebszugehörigkeit voraus. Die Ausschüsse sollten "das gute Einvernehmen innerhalb der Arbeiterschaft des Betriebs oder der Betriebsabteilung und zwischen der Arbeiterschaft und dem Betriebsunternehmer ... fördern, ... Anträge, Wünsche und Beschwerden der Arbeiterschaft, die sich auf die Betriebseinrichtungen, die Löhne und sonstige Arbeitsverhältnisse des Betriebs oder auf die mit dem Betriebe verbundenen Wohlfahrtseinrichtungen beziehen, zur Kenntnis des Betriebsunternehmers ... bringen und sich darüber ... äußern", notfalls die im

---

1) Vgl. dazu im folgenden H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 390 - 402.
2) Siehe zu dem Entwurf H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 402 - 405.

Arbeitskammergesetz vorgesehene Einigungsstelle anrufen, sich um die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betrieb kümmern und vor Erlaß oder Abänderung von Arbeitsordnungen Stellung nehmen.

Inhaltlich glichen die Aufgaben jenen der Ausschüsse nach dem HDG. Im Vergleich zum Gesetz von 1916 war in dem Entwurf die Amtszeit der Ausschußmitglieder präzisiert. Sie sollte sechs Jahre betragen, Wiederwahl war danach zulässig, vorherige Abwahl nicht.

Damit wäre eine erhebliche Verselbständigung der Ausschüsse bzw. einzelner seiner Mitglieder von den Belegschaften durch das Gesetz selbst angelegt worden. Die für eine sich politisch verstehende, auf eine Kenntnis von Fakten und Zusammenhängen sowie eine sachliche Argumentation gegenüber Belegschaft und Unternehmer verwiesene betriebliche Interessenvertretung notwendige relative Handlungsautonomie auch gegenüber der Belegschaft wurde durch die vorgesehene lange Amtszeit in ihr Gegenteil verkehrt. Die Gefahr der zu großen Verselbständigung der Einzelinteressen der Ausschußmitglieder und der Interessen des Ausschusses als Organ und die Gefahr der Vereinnahmung der eigenen Situation und des Handlungsspielraums des Ausschusses durch den aufgrund der Eigentümerposition grundsätzlich überlegenen Unternehmer konnte dadurch noch vergrößert werden.

Die Tendenz zur Lockerung der Interessengebundenheit des Handelns der Betriebsvertretung wurde auch dadurch gefördert, daß die Betriebs- und Unternehmensleitungen die Ausschußwahlen vorbereiten und durchführen und sie darüber hinaus auch das Recht zur Einberufung, Aufstellung der Tagesordnung und Leitung der Ausschußsitzungen bekommen sollten.

So hätte auch ohne eigenes Stimmrecht in den Ausschüssen die Betriebsleitung einen erheblichen Einfluß auf Verhaltensweisen der Ausschußmitglieder bei Diskussionen,

Rechenschaftsberichten und Abstimmungen gehabt.

Die weiteren Bestimmungen des geplanten Gesetzes konnten ebenfalls für eine Beeinflussung des Ausschusses im Sinne des Unternehmers sorgen. Zwar bestand die Möglichkeit, daß ein Viertel der Mitglieder die Einberufung einer Sitzung verlangen konnte. Stellte sich der Unternehmer jedoch auf den Standpunkt, daß ein von den Arbeitern beantragtes Thema nicht in den Zuständigkeitsbereich des Ausschusses fiel, mußte zunächst die Entscheidung der Schlichtungsinstanz eingeholt werden. Bei dringenden Anlässen hätte damit eine erhebliche Verzögerung der Angelegenheit erreicht werden können.

Darüber hinaus sah der Gesetzentwurf vor, daß der Ausschuß ohne den Unternehmer nur beraten, aber keine Beschlüsse fassen dürfte. Durch Fernbleiben hätte der Unternehmer die Arbeit und Wirksamkeit des Ausschusses lahmlegen können.

Ein Kündigungsschutz für Ausschußmitglieder war im Gesetzentwurf nicht vorgesehen; der Unternehmer oder drei Ausschußmitglieder konnten aber bei der zuständigen Landesbehörde die Auflösung des Ausschusses beantragen (was der Belegschaft verwehrt blieb), falls dieser seine Befugnisse derart mißbrauchte, "daß dadurch die ordnungsgemäße Fortsetzung des Betriebes ernstlich gefährdet oder beeinträchtigt wird".

Der Gesetzentwurf, der als Verbindungsstück zwischen dem HDG von 1916 und dem Betriebsrätegesetz von 1920 anzusehen ist, wurde Ende September 1918 von allen Ministern gebilligt, kam aber dann nicht mehr im Reichstag zur Abstimmung, denn die revolutionären Ereignisse 'überholten' ihn.

Schuld an den verzögernden Beratungen hatten in erster Linie die Schwerindustriellen und ihre politischen Vertreter, die preußischen Konservativen.

Die ablehnende Haltung der Unternehmer:

Grundsätzlich war die Mehrzahl der Unternehmer nicht bereit, die Betriebsverfassung den Erfordernissen der industriell-kapitalistischen Verhältnisse anzupassen und das politische System im Sinne der individualistisch-liberalen Handlungs- und Integrationsweise verändern zu lassen oder gar daran mitzuwirken.

Sie verharrten weiter auf dem Herr-im-Hause Standpunkt, wohl auch verunsichert durch die Ereignisse in Rußland [1].

Die Unternehmer der Schwerindustrie hatten schon das HDG in völlig überzogener und undifferenzierter, letztlich politisch einfallsloser und zynischer Art als

> "Gewerkschafts-Hilfsgesetz (und) ... einen Riesenerfolg für die SPD" bezeichnet,als "die denkbar größte Niederlage, welche die Regierung seit langem zu verzeichnen" hatte, als "reines Schutzgesetz für die Arbeiterschaft" und "sozialpolitisches Ausnahmegesetz ... gegen die Unternehmer"; die Gewerkschaften hätten "den Gedanken der Arbeitspflicht zu Fall gebracht und das Banner der Arbeitsfreiheit mitten im Kriege aufgeplanzt" und damit ein Gesetz erzwungen, welches ihnen "eine bis dahin nicht gekannte Machtfülle verlieh und geradezu einen Zwang zum Eintritt in die Gewerkschaft für die Arbeiterschaft" darstellte (2).

---

1) In ihrer Kritik des Regierungsentwurfs zu dem Gesetz über Arbeitskammern und Arbeiterausschüssen beriefen sich die Unternehmer auf das revolutionäre Rußland, in dem Arbeiterausschüsse "eine Einsichtnahme in die Bücher, eine Beeinflussung des Betriebes, eine Berechnung der Kosten der bestellten Fabrikate, eine Beurteilung der Geschäfte, die auf dem Weltmarkte abgeschlossen werden sollten, und dadurch überhaupt eine Beeinflussung des Betriebes forderten, die jede Betätigung der obersten Betreibsleitung" abgeschafft und "fast das gesamte Wirtschaftsleben" gelähmt habe ... "Mit den Lehren von Karl Marx und Lassalle ausgerüstet, kann man eben keinen Fabrikbetrieb leiten" (zitiert nach H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 404).
2) Alle Zitate aus H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 301.

Es war nur folgerichtig, daß die Unternehmer und besonders jene aus der Schwerindustrie das Gesetz sofort nach Kriegsende wieder abschaffen wollten, insbesondere die "obligatorischen ständigen Arbeiterausschüsse und Schlichtungsstellen" [1].

Die Kommentare zum Gesetz, verbunden mit der Forderung nach Abschaffung der sozialpolitischen Zugeständnisse in 'friedlicheren' Verhältnissen, entsprachen auch dem allgemeinen Selbstverständnis von der politischen Gestaltung der Gesellschaft und der Betriebsverfassung insbesondere der Schwerindustriellen [2]. Sie erkannten

---

1) Zitiert bei H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 515, Fußnote 19.

2) Dagegen verstärkte sich in einigen Bereichen, besonders in jenen, in denen schon vor dem Krieg Tarifverträge abgeschlossen wurden, "die Zusammenarbeit zwischen Unternehmern und Gewerkschaften im Krieg. Im Bau-, Holz-, Maler-, Brau- und Schneidergewerbe, in den graphischen Gewerben, in Gemeindebetrieben, Krankenkassen und Genossenschaftsbetrieben, vor allem also in kleingewerblichen, nicht vom Krieg begünstigten Bereichen kam es 1914 und 1915 freiwillig (d.h. soweit sichtbar, ohne entscheidenden Druck der Behörden) zu paritätischen Kriegsarbeitsgemeinschaften, die sich mit Fürsorge- und Arbeitsbeschaffungsproblemen beschäftigten und teilweise auch Fragen des Arbeitsverhältnisses (Zeitbeschränkung, Löhne) in Kooperation regelten. Auch gab es Industrielle vor allem aus den weiterverarbeitenden Zweigen, die die von den Behörden betriebene und geförderte (begrenzte) Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften weniger kritisch ansahen als die westdeutschen und schlesischen Schwerindustriellen. Doch im allgemeinen verhielten sich die deutschen industriellen Arbeitgeber und ihre repräsentative Organisation ... schroff ablehnend gegenüber den völlig unrevolutionären Zusammenarbeitsangeboten und Mitbestimmungsforderungen der Gewerkschaften" (J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 528f.). Während des Krieges traten Interessenunterschiede zwischen den Kriegs- und Friedensindustrien auf, jedoch gab es mit dem im August 1914 gegründeten "Kriegsausschuß der Deutschen Industrie" erstmals eine gemeinsame Interessenorganisation fast der gesamten deutschen Wirtschaft, deren Existenz trotz aller Meinungsverschiedenheiten letztlich von den Unternehmern nie in Frage gestellt wurde (vgl. ebenda, S. 63).

die Gewerkschaften nicht als die Vertreter der Arbeiter an und waren zu keinen weiteren sozial- oder allgemeinen politischen Zugeständnissen bereit [1].

Diesem Selbstverständnis entsprach auch der Versuch vieler Unternehmer und deren Verbände, die zunächst (1914) vernachlässigten wirtschaftsfriedlichen 'gelben' Werkvereine [2] zu reaktivieren. Das geschah vor allem aus der Angst der Unternehmer, daß gewisse Bestimmungen des HDG (zum Beispiel zu Arbeiter-/Schlichtungsausschüssen) von der Sozialdemokratie zur Vergrößerung ihres Einflusses in den Betrieben genutzt werden könnten [3].

In der Praxis war solchen Bemühungen der Unternehmer wenig Erfolg beschieden.

Denn abgesehen davon, daß die 'Gelben' auf Drängen der Gewerkschaften von den staatlichen Behörden bei der Ausführung der HDG-Bestimmungen erheblich benachteiligt wurden, erteilten ihnen bei den Wahlen zu den Ausschüssen auch solche Belegschaften eine Abfuhr, unter denen noch vor 1914 die Wirtschaftsfriedlichen einen starken Anhang besaßen. Beispielsweise stimmten im März 1917 bei Krupp (einem Zentrum der 'Gelben')

---

1) Es gibt zahlreiche Dokumente, die dieAbwehrhaltung der Unternehmer gegenüber jeglicher Anerkennung der Gewerkschaften und weiteren sozialpolitischen Zugeständnissen deutlich machen. Deren Präsentation ist aber zur Verdeutlichung der Sache selbst nicht weiter notwendig, siehe stattdessen J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 59 - 63, weiter H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 122f., S. 131 - 135, S. 337 - 341, sowie U. Stolle, a.a.O., S. 35 - 41 (Carl Duisberg als Direktor von Bayer Leverkusen).
2) Zu den 'Gelben' und den dahinterstehenden werksgemeinschaftlichen Betriebsordnungsversuchen der Unternehmer vor 1914 siehe die Diskussionen in Kapitel 3.3.2. (Der werksgemeinschaftliche Betriebsverfassungsversuch).
3) Siehe zu den Bemühungen der Reaktivierung der 'Gelben' die Ausführungen in J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 60f., H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 136 - 140 sowie K. Mattheier, a.a.O., S. 280 - 291.

anläßlich der geheimen Wahlen zum Arbeiterausschuß nach dem HDG von 40.000 Arbeitern nur 4.000 (= 10 %) für die Werkvereine [1].

Bevor auf die einzelnen Behinderungen der Unternehmer bei der Wahl zu den Ausschüssen und deren Arbeit genauer eingegangen wird, sei darauf verwiesen, daß diese starre Haltung der meisten Unternehmer schon während der Entstehung industrieller Betriebsverfassung (1848/50-1890) ausgeprägt war und die wir gekennzeichnet haben als vorpolitisch-moralische Betriebsordnungsversuche in Form einer autoritären Betriebspolitik, die auf dem Standpunkt einer absoluten Herr-im-Hause-Politik beharrten. Sie waren gekennzeichnet durch den Anspruch des Unternehmers auf uneingeschränkte Durchsetzung seiner Auffassungen und Entscheidungen, denen sich der Arbeiter widerspruchslos zu fügen und uneingeschränkten Gehorsam zu leisten hatte, und die eine ökonomisch-politische Verselbständigung der Belegschaft verhindern sollte. Dabei wurde die unbedingte Unterordnung der Arbeiter auch nicht durch Einflüsse von außen, etwa des Staates oder gar der Gewerkschaften, eingeschränkt [2].

---

1) Vgl. J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 61. Aus dem Krupp-Archiv geht die genaue Zusammensetzung des Arbeiterausschusses der Gußstahlfabrik hervor: "Die Wahl der Vertreter im Arbeiterausschuß (§ 11 Hilfsdienstgesetz) fand erstmalig am 14. März 1917 statt. Es waren 15 Vertreter und 30 Ersatzmänner zu wählen. Es wurden gewählt: 6 Vertreter der freien Gewerkschaften, 6 Vertreter der christlichen Gewerkschaften, 1 Vertreter der Hirsch-Dunkerschen Gewerkschaften, 1 Vertreter der wirtschaftsfriedlichen Gewerkschaften und 1 Vertreter der Polnischen Berufsvereinigung." (in: G. Adelmann: Quellensammlung 2, a.a.O., S. 374 - 376, S. 374).

2) Siehe S. 979 dieser Untersuchung. Dabei ist an späterer Stelle zu diskutieren, inwieweit sich während des Krieges die Grundlagen des beschriebenen Selbstverständnisses der eine autoritäre Betriebspolitik betreibenden Unternehmer verändert haben, d.h. ob solche Selbstverständnisse nach aus traditionellen Hintergründen entwickelt wurden (wie dies sicherlich in der 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts der Fall gewesen war) oder ob nun nicht zunehmend zynisch-machtpolitische Gründe für die starre Haltung der Unternehmer während des Weltkrieges (trotz des Burgfriedens) bestimmend waren, die man als reaktionär bezeichnen könnte.

Der Betrieb und das Unternehmen wurden von den meisten Unternehmern trotz des proklamierten Burgfriedens weiter als ein Bereich angesehen, an dessen 'Mauern' von außen kommende Bemühungen zur Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb mit dem Ziel der Einführung des Prinzips des Dialogs und der Verhandlung auf jeden Fall aufgehalten werden müßten - wenn man schon nicht hatte verhindern können, daß der Staat durch seine nach Unternehmermeinung 'lasche' und 'weiche', letztlich 'politisch falsche' Haltung gegenüber den Gewerkschaften nun sozial- und allgemeinpolitische Kompromisse auf gesellschaftlicher Ebene gemacht hatte [1].

In einer Denkschrift des Zechen-Verbandes Essen vom 10. August 1915 zu den gewerkschaftlichen Forderungen nach einem Einigungsamt (das ja später mit dem HDG errichtet wurde) hieß es unter anderem [2]:

> "Bei uns dagegen gibt es in hohen Stellungen Männer, die angesichts dieser weltgeschichtlichen Erfahrung erklären, jener englische Zustand des "konstitutionellen Regimes" in der Fabrik, der Zulassung der Gewerkschaften als eines neben dem Arbeitgeber gleichberechtigten Verhandlungsfaktors in Fragen von Lohn und Betrieb - die sich nicht trennen lassen - bilde das Entwicklungsziel auch bei uns und müsse eine Art von Belohnung des deutschen Arbeiters für sein vaterlandstreues Verhalten in diesem Kriege darstellen.
> Diesen Ratschlägen folgen, hieße einfach, uns für den Fall des nächsten Krieges eine der wichtigsten Waffen selbst aus der Hand schlagen, und uns - in der Art, wie wir es heute in England sehen, und wie es auf uns sehr viel verhängnisvoller wirken würde als heute auf England - die industrielle Entschlußbereitschaft und Umstellungskraft nehmen, die in erster Linie auf der unbedingten Herrschaft des Unternehmers in seinem Betriebe beruht, ebenso wie die Schlagfertigkeit des Heeres auf dem militärischen Gehorsam. (...)

---

1) Siehe dazu die in der Fußnote 1) auf Seite 2033 genannten Hinweise auf die Dokumente zur Haltung der Unternehmer.
2) Denkschrift des Zechen-Verbandes Essen vom 10. August 1915, überreicht unter anderem dem Oberbergamt Dortmund und dem Regierungspräsidenten in Düsseldorf, abgedruckt in: G. Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Bd. 1, S. 431 - 433, S. 432f.

> Bei dieser Gelegenheit weisen wir noch darauf hin, daß die Aufrechterhaltung der unbedingten Betriebsherrschaft des Arbeitgebers von doppelt großer Bedeutung in einem Lande ist, in dem man einerseits so sehr wie in Deutschland dazu neigt, durch ein anderes Mittel, nämlich durch Staatseingriffe die freie Bewegung der Betriebsleiter und Unternehmer einzuschränken und in dem diese anderseits einen so verhältnismäßig geringen politischen Einfluß besitzen. (...)"

Diese Richtschnur war für das weitere Handeln der Unternehmer bestimmend.

Nach einer kurzen Euphorie 1914 gingen sie in den Betrieben wieder 'zur Sache' - sei es mit dem weiteren Ausbau des Systems der 'Schwarzen Listen', mit der Entlassung von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und anderer, 'mißliebig' aufgefallener Belegschaftsmitglieder [1]. Während solche Methode- auch aus der Vorkriegszeit bekannt waren, gab es jetzt kriegsspezifische Disziplinierungsmaßnahmen. So war die Drohung gegenüber unliebsam aufgefallenen Arbeitern, sie 'zur Verfügung der militärischen Bezirkskommandos zu stellen', d.h. die Reklamierung aufzuheben und die Betroffenen in die Schützengräben zu schicken, ein häufig angewandtes und zum Teil auch wirksames Mittel, Forderungen nach Verbesserung von Arbeits- und Lohnbedingungen oder gar nach Errichtung eines Arbeiterausschusses zu unterlaufen [2].

---

1) Siehe dazu die Beispiele bei H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 134f.
2) Siehe dazu die Beispiele bei H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 103 und 213.
So veröffentlichte auch die 'Leipziger Volkszeitung' Ende November 1916, also noch vor der Verabschiedung des HDG im Dezember, einen Brief eines Lindenauer Unternehmers an die Belegschaft (abgedruckt bei R. Müller: Geschichte, a.a.O., Bd. 1, S. 114f., Fußnote 4), in dem der gesetzlich festgelegte Begriff 'Kriegswichtiger Betrieb' als Disziplinierungsinstrument des Unternehmers genutzt wurde:
"Da nunmehr das neue Gesetz vom Bundesrat angenommen worden ist, so sind heute auch bereits für den Unternehmer Richtschnuren gegeben, an welche er sich unbedingt halten muß, denn von uns werden nunmehr ganz be-

Wurden trotz solcher Verfolgungen Mitbestimmungsbestrebungen der Arbeiter laut,reagierten die Unternehmer in der Mehrzahl so, wie zum Beispiel die Geschäftsleitung der Pulverfabrik Düneberg gegenüber einer Kommission, die aus der Mitte der Belegschaft gewählt worden war und sich mit einer entsprechenden Eingabe an sie gewendet hatte [1]:

> "Derartige Briefe wandern bei uns in der Regel unbeachtet in den Papierkorb. Wir wissen allein, was wir zu tun haben."

Neben der Methode, durch Disziplinierungen der Belegschaftsangehörigen eine politische Willensbildung zu behindern oder dort, wo sie schon 'artikulationsreif' entwickelt wurde, durch Nichtbeachtung einen Entmutigungs- und Entpolitisierungsprozeß einzuleiten, ver-

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2036:
stimmte Quantitäten verlangt, und können wir diese nur erreichen, wenn jeder pünktlich und ordnungsgemäß an seiner Arbeitsstätte erscheint und auch während seiner Arbeitszeit das leistet, was von ihm verlangt werden kann.
Die bei Nichtbefolgung der neuen Vorschriften ausgeworfenen Strafen, welche Sie heute ebenfalls schon in allen Blättern lesen können, erstrecken sich bis zu einem Jahr Gefängnis oder bis zu 10.000 Mark Geldstrafe. - Wir ersuchen Sie heute zum letzten Male, die durch Annahme der Stellung bei uns übernommenen Pflichten pünktlich zu erfüllen, denn im anderen Falle würden wir uns gezwungen sehen, Sie der Militärbehörde zur Verfügung zu stellen, und sollten Sie nicht militärdiensttauglich sein, dann werden Sie zu der Arbeit kommandiert, die Ihnen Ihren Verhältnissen entsprechend liegt, und wird selbstverständlich dann auch von der Militärbehörde der Verdienst festgelegt, den Sie zu verlangen haben. Aus den uns zugegangenen Mitteilungen würden sich derselbe bedeutend niedriger stellen als wie Sie hier bei uns bekommen, und liegt es nun in Ihrem Interesse, daß Sie unverzüglich an Ihrer Arbeitsstätte erscheinen oder mindestens ein ärztliches Attest beibringen darüber, daß Sie wirklich krank sind. Im letzteren Falle behalten wir uns natürlich vor, den betreffenden Arzt darauf aufmerksam zu machen, daß Sie regelmäßig nach Sonn- und Feiertagen, sowie nach Lohntagen der Arbeitsstätte halbe und ganze Tage lang weggeblieben sind, daß also Ihre Krankheit jedenfalls in erster Linie auf andere Gründe zurückzuführen ist, von denen uns ja schon so verschiedene Gerüchte zu Ohren gedrungen sind."
1) Zitiert nach H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 213f.

suchten viele Unternehmer, Wahlen zu den Arbeiter- und Angestelltenausschüssen zu verhindern oder die Arbeit der Ausschüsse zu beeinträchtigen.

Die Widerstände gegen die Durchführung von Wahlen zu den Ausschüssen durch die Unternehmer wurde auch dadurch begünstigt, daß die preußischen Ausführungsbestimmungen zum Hilfsdienstgesetz vom 22. Januar 1917 den Zeitpunkt der Errichtung der Ausschüsse offengelassen hatten [1]. So waren in den meisten der in Frage kommenden Betriebe noch 7 Monate nach Inkrafttreten des Hilfsdienstgesetzes keine Ausschüsse errichtet worden [2]. Die Ausführungsverordnung vom 22. Januar 1917 wurde schließlich durch neue Bestimmungen vom 31.12.1917 ersetzt [3]. Dort hieß es in § 18, daß, falls der Unternehmer keine Ausschüsse errichtete, der jeweilige Regierungspräsident das Erforderliche anzuordnen hätte. Dennoch waren die Unternehmer in ihren Versuchen, die Errichtung obligatorischer Ausschüsse zu unterlaufen, insgesamt erfolgreich [4].

---

1) Zitiert nach K. Sternfeld, a.a.O., S. 44.
2) Vgl. K. Sternfeld, a.a.O., S. 44.
3) Bestimmungen zur Ausführung des § 11 des Gesetzes über den vaterländischen Hilfsdienst, erlassen vom Ministerium für Handel und Gewerbe am 31.12.1917, abgedruckt in: Correspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, Nr. 7, 28. Jg., 16. Februar 1918, S. 60 - 62.
4) Da bewirkte auch die Anweisung des preußischen Handelsministers wenig, der nach den Frühjahrsstreiks von 1917 die Verwaltung ermahnte, dafür zu sorgen, daß die Unternehmer ihren gesetzlichen Verpflichtungen "mit tunlichster Beschleunigung" nachkommen sollten, um eine "unnötige Beunruhigung" der Arbeiter zu vermeiden. Auch eine zweite Anweisung des Ministers Mitte April 1918, also knapp 1 1/2 Jahre nach Inkrafttreten des HDG, daß es "unbedingt nötig (sei), die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeiterausschüsse mit tunlichster Beschleunigung" zu errichten und "unverzüglich mit Nachdruck darauf hinzuweisen, daß die (die Verwaltung) überall da, wo sie (die Arbeiterausschüsse) noch nicht bestehen, sofort ins Leben gerufen" werden müßten, hatte kaum größeren Erfolg (zitiert nach H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 314).

Beispielsweise hatten im Regierungsbezirk Düsseldorf von 922 Betrieben, die unter die Bestimmungen des HDG fielen, im Mai 1917 254, im August desselben Jahres noch immer 144 keine Arbeiterausschüsse [1] gebildet, und zwar hauptsächlich Großbetriebe [2].

Von den Unternehmern wurden zur Begründung ihres Handelns immer wieder zwei Argumente ins Feld geführt, die der Geschäftsführer des "Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller", Reichert, am 16. November 1916 anläßlich der Diskussionen um die Verabschiedung des HDG zusammengefaßt hat [3]:

> "Arbeiterausschüsse mit so weitgehenden Befugnissen ... bilden eine große Gefahr für die geordnete Betriebsführung und für die Entwicklung der Industrie überhaupt. ... Wenn überhaupt irgend etwas, so hat der Krieg die eiserne Notwendigkeit der Über- und Unterordnung gezeigt. Die Autorität des verantwortlichen Leiters darf nicht angetastet werden. ... Ebensowenig wie der Oberst sich im Schützengraben auf Verhandlungen mit seinen Soldaten einlassen kann, ebensowenig dürfen die Arbeiter eine Entscheidung über die grundlegenden Betriebsfragen erhalten."
> "... Unsere Arbeiter wollen essen und trinken, damit sie arbeiten können, und sie wollen verdienen können, damit sie essen und trinken können. Ob mit oder ohne Ausschuß, das ist den meisten Leuten ganz gleichgültig."

Der Herrschaftsanspruch der Unternehmer war orientiert an ständisch-feudalen Vorbildern, ohne auch nur im entferntesten die zwingende und sorgende Umfassung der ständisch gegliederten Gesellschaft leisten zu können oder zu wollen. Die angestrebte Einbindung der Arbeiter in den 'totalen Betrieb' entsprach auch nicht den Anforderungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise in einer sich langsam demokratisierenden Gesellschaft.

---

1) Wir konzentrieren uns im folgenden auf die Arbeiterausschüsse; ähnliche Behinderungen erfolgten auch hinsichtlich der Bildung von und der Arbeit der Angestelltenausschüsse(n); vgl. dazu H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 433f.
2) Vgl. im folgenden ebenda, S. 314 - 321.
3) Zitiert nach ebenda, S. 313.

Die zweite Behauptung Reicherts zielt ebenfalls auf ein Verständnis der meisten Unternehmer von der Funktion und den Anforderungen der Lohnarbeit, das vorindustriell geprägt war und den Vorstellungen von einer Subsistenzwirtschaft nachhing. Ein industrieller Lohnarbeiter kann es sich auf Dauer nicht leisten, nur an das "Essen und Trinken" zu denken [1].

---

1) Wie schon in Teil I dieser Untersuchung (Kapitel 2: Gegenstand der Untersuchung und Untersuchungsmodell) ausgeführt, müssen die Arbeiter in ihrer Einstellung auf die Widersprüchlichkeiten der durch die Industriearbeit in Form der Lohnarbeit einerseits und der bürgerlichen individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik andererseits geprägten Arbeits- und auch Lebenssituationen zunächst einen Arbeitsplatzindividualismus entwickeln.
Ein solcher Arbeitsplatzindividualismus besteht darin, daß die Arbeiter eine arbeitsplatzentsprechende Arbeitseinsatzfähigkeit einschließlich der dazu erforderlichen Selbst- und Fremdausbildung sowie die dazugehörige Arbeitsmotivation einschließlich der erforderlichen Selbst- und Fremdsozialisation aufbauen können und müssen, um so ihrer stets gegebenen objektiv bedingten Arbeitsplatzunsicherheit subjektiv entgegenzuwirken.
Dieser Arbeitsplatzindividualismus muß durch einen Arbeitsplatzrationalismus ergänzt werden, der wesentlich durch die Einsicht in die institutionelle Machtüberlegenheit des Unternehmers verursacht und bedingt ist.
Der industrielle Lohnarbeiter kann seiner grundsätzlichen Arbeitsplatzunsicherheit rational nur dadurch begegnen, daß er seine Arbeitsqualifikation und seine Arbeitsmoral (als subjektive Arbeitsbedingung) möglichst weitgehend entwickelt, d.h. möglichst marktgängig und professionell macht.
Weiterhin müssen die Arbeiter, um auf Dauer zur Leistung von Industriearbeit in der Form der Lohnarbeit auch subjektiv fähig und auch bereit zu sein, ein dem wirtschaftlichen Denken der entfalteten bürgerlichen Gesellschaft adäquates insofern lohnbezogenes Arbeitsverwertungsinteresse und ein dementsprechendes Leistungsdenken entwickeln. Dieses impliziert dann letztlich auch das Interesse der dauerhaften Erhaltung ihrer physisch-psychischen Arbeitsfähigkeit sowie beruflichen Arbeitsansprüche.

Da Lohnform und Lohnhöhe nun einmal nach individualistischen Leistungs- und Belastungskriterien unter dem Gesichtspunkt betriebswirtschaftlichen Kostenkalküls festgelegt werden, muß der industrielle Lohnarbeiter im Betrieb und in der Gesellschaft politische Bedingungen schaffen, die die Festlegung von Kriterien zu einer allgemeinen Kontrolle unternehmerischen Handelns und die möglichst große Mitwirkung der Arbeiter selbst bei der Aushandlung von Lohn- und Arbeitsbedingungen möglich machen - beispielsweise durch die Errichtung betrieblicher Interessenvertretungen."

Wo die Einrichtung von Ausschüssen von den Unternehmern nicht zu verhindern war, wurden diese in ihrer Arbeit von den meisten Unternehmern mehr oder minder stark beeinträchtigt. Das konnte auf verschiedene Weise erfolgen. So gelang es vor allem in Großbetrieben - also dort, wo die Gewerkschaften aus den unterschiedlichsten Gründen nicht so stark verankert waren wie in vielen Klein- und Mittelbetrieben [1] - relativ häufig Werkmeister, Techniker etc. in die Ausschüsse zu lancieren, so daß schon von der Ausschußzusammensetzung die Einflußnahme der Geschäftsleitungen auf die Aktivitäten der Ausschüsse verstärkt wurde.

Weiterhin wurde zum Beispiel von der lothringeschen Grubenverwaltung (allerdings vergeblich) versucht, das passive Wahlrecht auf die Bergarbeiter zu beschränken, die drei Jahre ununterbrochen in der Grube gearbeitet hatten. Abgesehen davon, daß damit Streikende ausgeschlossen oder auch: Streiks von vornherein unterbunden werden sollten (ein Streik zog oft die Aussperrung

---

1) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.2.3.2.8. (Negative Integration, revolutionärer Attentismus und die Dominanz der Handwerker in der sich entwickelnden Arbeiterbewegung), Kapitel 2.2.3.2.9. (Der handwerkliche Berufsbegriff der Arbeiterbewegung und deren Stellung zur betrieblichen Leistungs- und Arbeitszeitpolitik) sowie Kapitel 3.2.2.2. (Belegschaftsmitbestimmung, Betriebsverfassung und organisierte Arbeiterbewegung).

nach sich und die wiederum war gleichzusetzen mit einer Entlassung und damit einer Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit selbst bei Wiedereinstellung), hätte das unter den Kriegsbedingungen bedeutet, daß gerade die neuen, während des Krieges hinzugekommenen Arbeiter - die eine durchaus wesentliche Rolle bei den Streiks von 1917 und 1918 spielten - von der Wahl ausgeschlossen worden wären.

Andere Unternehmer begünstigten die Wahl von solchen Arbeitern, die gering qualifiziert waren, einen geringen betrieblichen Status aufwiesen und zu jenem Teil der Arbeiter gehörten, die der betrieblichen und gewerkschaftlichen Mitbestimmung relativ gleichgültig gegenüberstanden [1] und/oder für die eine solche 'angeordnete' Funktion in einem Ausschuß eine totale Überforderung bedeutete. So berichteten 1918 Gewerkschaftsfunktionäre aus der oberschlesischen Industrie [2]:

> "Die hiesigen Arbeiterausschüsse sind ... sehr zurückhaltend, nicht nur, weil sie sozial und wirtschaftlich abhängig sind, ... sondern weil sie größtenteils die deutsche Sprache nicht beherrschen und auch geistig gegen die Arbeiter anderer Bezirke zurückstehen." Dadurch fehle "in den Sitzungen mit den Betriebsleitungen von vornherein jedes geistige Gleichgewicht"; außerdem würden "viele Beschwerdepunkte, die unbedingt zur Kenntnis der Verwaltung kommen müssen, um beseitigt zu werden", verschwiegen."

Eine weitere Möglichkeit für die Unternehmer, daß Gesetz und hier insbesondere die Errichtung von Arbeiterausschüssen zu unterlaufen, bestand darin, schon vor 1914 bestehende Arbeiterausschüsse [3] nun als im Sinne des

---

1) Siehe dazu die Typisierung der Verhaltensweisen in Kapitel 3.1.5. (Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation der Arbeiter im organisierten Kapitalismus) und 3.2.1.3. (Zu den Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften als Ausdruck politischen Denkens und Handelns).
2) Zitiert nach H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 315.
3) Siehe dazu die gesetzlichen Bestimmungen, in Kapitel 3.3.4. (Die gesetzlichen Regelungen der Betriebsverfassung als Versuch der Anpassung an die in den Betrieben teilweise schon entwickelten modernen Formen der Betriebsverfassung).

HDG bereits existent zu erklären. Damit wurde automatisch die sehr wichtige Anhörungsfunktion in Lohnfragen aus dem Aufgabenbereich der Arbeiterausschüsse herausgenommen.

Mit dieser Zielsetzung wurden in manchen Betrieben frühere Betriebskrankenkassenvorstände oder Werksvereinsvorstände nun als Arbeiterausschüsse eingesetzt [1]. Besonders favorisiert wurden Arbeiterausschüsse, in denen Mitglieder der jeweiligen Werkvereine nun durch einfache Übernahme in die neuen Arbeiterausschüsse dominierten.

Ein solcher Versuch der Reaktivierung der 'Gelben' war letztlich jedoch ein Fehlschlag.

Insgesamt wollten die Unternehmer mit ihrer Vorgehensweise den Gewerkschaften den Zutritt zum Betrieb versperren und eine Entkopplung von betrieblichem Mitbestimmungsstreben und organisierter Arbeiterbewegung erreichen. So berichtete die Gewerkschaftspresse am 15.4.1918 von einem Fall, in dem ein Betriebsdirektor

---

1) Die "Norddeutsche Wollkämmerei und Kammgarnspinnerei Delmenhorst" reaktivierte sogar einen Ausschuß aus dem Jahre 1898 (vgl. H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 316).

Es war wiederum die staatliche (militärische!) Verwaltung, die darauf hinwies, daß 'der Geist des HDG die Abhaltung von Neuwahlen nahelege'. Groener setzte für die staatlichen Rüstungswerkstätten, in denen ebenfalls ältere Arbeiterausschüsse existierten, Neubildungen durch und ermöglichte den neuen Ausschüssen, ihre Vorsitzenden selbst zu wählen, denn bisher hatte diesen Posten ein Direktionsvertreter inne. Im Juli 1917 forderte der zuständige Reichstagsausschuß den Bundesrat auf, überall dort Neuwahlen anzuordnen, wo Arbeiterausschüsse auf andere als im HDG vorgeschriebene Weise zustande gekommen waren. Auf Intervention des unternehmerfreundlichen Reichsamtes des Innern ließ der Bundesrat jedoch diese Aufforderung unbeachtet. Die 'Vereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände' empfahl den Unternehmern sogar noch im Mai 1918, gewerkschaftlichen Bestrebungen zur Neuwahl von Arbeiterausschüssen "energischen Widerstand entgegenzusetzen" (H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 316).

einem Arbeiterausschuß, der aus 1 Meister, 2 Vorarbeitern, 1 Werkstattschreiber und 2 Arbeitern bestand, ausdrücklich verbot, Anträge und Wünsche von Versammlungen außerhalb des Betriebes, also vor allem von Gewerkschaftsversammlungen, entgegenzunehmen [1]. Damit sollte eine wesentliche Voraussetzung der Entwicklung der - politischen - Mitbestimmung, nämlich die gewerkschaftliche Verbandsbildung [2], ausgeschaltet werden. Eine solche Vorgehensweise entsprach dem allgemeinen Selbstverständnis der meisten Unternehmer, die 'Sozialdemokratie vor den Toren zu halten'.

Die Unternehmer hielten darüber hinaus unterschiedliche Methoden bereit, Ausschußmitglieder, die sie trotz allem unbequem empfanden,

- entweder in ihre Strategie des 'totalen Betriebes' fast gänzlich einzubinden. Es geschah nicht selten, daß bereits gewählte Ausschußmitglieder plötzlich zu Vorarbeitern oder gar Werkmeistern befördert wurden, also einen Status erhielten, der ihnen gemäß der damals streng eingehaltenen betrieblichen Hierarchie

---

1) Vgl. H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 316, Fußnote 120. Noch im September 1918 bat die 'Vereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände' alle Unternehmer um die Mitteilung aller Vorkommnisse, "aus welchen hervorgeht, wie die Arbeiterausschüsse durch die Gewerkschaften, sei es durch Einladungen zu öffentlichen Versammlungen, sei es durch direkte Zuschriften, gezwungen werden, Forderungen für die Arbeiterschaft zu erheben, ohne daß entsprechende Wünsche von der Arbeiterschaft des Werkes selbst erhoben" worden seien. Die Industriellen sollten derartige gewerkschaftliche Aktivitäten den Militärbehörden anzeigen. Die VDA nämlich sah die Aufgabe der Arbeiterausschüsse in erster Linie darin, "das gute Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeiterschaft zu pflegen", also alles zu unterlassen, was das Mißfallen des Arbeitgebers erregen konnte. (Zitiert nach ebenda, S. 320).

2) Vgl. dazu die Diskussionen in Kapitel 3.2.2.2. (Belegschaftsmitbestimmung, Betriebsverfassung und organisierte Arbeiterbewegung).

kaum Kontakte zu den einfachen Belegschaftsmitgliedern ermöglichte und der den mit der Wahl bekundeten Vertrauensvorschuß der Wähler rasch dahinschmelzen ließ [1];

- oder, falls dies alles nichts nützte, durch direkte Disziplinierungsmaßnahmen entweder von der Belegschaft zu isolieren oder in die eigene Resignation zu treiben, beides mit dem Ziel, die politische Wirksamkeit der Handelnden zu minimieren. Es gab zahlreiche Benachteiligungen von unbequemen Ausschußmitgliedern bis hin zur Entlassung und Überstellung zum Militärdienst, obwohl es in § 13 der Ausführungsbestimmungen zum HDG vom Januar 1917 untersagt war, Ausschußmitglieder wegen der Übernahme oder Ausübung ihrer Tätigkeit zu benachteiligen. Die Vorschriften waren jedoch zu unbestimmt, zumal ein besonderer Kündigungsschutz für Ausschußmitglieder fehlte. Tagte ein unliebsamer Arbeiterausschuß während der Arbeitszeit, so wurde seinen Mitgliedern entsprechend weniger Lohn bezahlt.

Daneben war es zunächst üblich,unbequeme Arbeiterausschüsse dadurch politisch auszutrocknen, daß insbesondere die werkseigene Lebensmittelversorgung bevorzugt von den wirtschaftsfriedlichen Werkvereinen vorgenommen werden durfte.

Auf den Protest vieler Betriebsbelegschaften und der Gewerkschaften ordnete jedoch das Kriegsamt im Mai 1917 an, daß die Lebensmittelverteilung - die während des Krieges einen immer größeren Stellenwert in der Lebensstrategie der Menschen einnahm - in den Betrieben in engster Fühlungnahme mit den Arbeiterausschüssen vorzunehmen sei. Das wiederum bewirkte einen starken Zulauf zu den freien Gewerkschaften, deren Vertreter

---

1) Zumal es weder im HDG noch in dessen Ausführungsbestimmungen Hinweise auf die Dauer der Amtszeit und die Möglichkeit einer Abwahl von Ausschüssen bzw. seiner Mitglieder gab.

in den Arbeiterausschüssen nun als Interessenvertreter für Ernährungsfragen angesehen wurden.

Andere Möglichkeiten der Unternehmer zur Behinderung der politischen Wirksamkeit des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens war die Verhinderung der Kontaktaufnahme zwischen einzelnen Arbeiterausschüssen verschiedener Betriebe - sei es aus Gründen der Furcht vor einer breiteren, gegen die Unternehmer gerichteten Solidarisierung, sei es aus Furcht vor dem Vergleich der von Betrieb zu Betrieb unterschiedlichen Lohn- und Arbeitsbedingungen,aus dem heraus sich dann entsprechende Forderungen entwickeln konnten. Damit war ein Versuch gestartet, eine ohnehin der bürgerlichen Gesellschaft immanenten Isolierung zwischen den Individuen und in dem kapitalistischen Wirtschaftsprinzip angelegte Konkurrenz zwischen den Einzelbetrieben auf die einzelnen Betriebsbelegschaften und innerhalb derer auf bestimmte Gruppen zu übertragen, um die Entwicklung eines solidarischen Denk- und Handlungsgefüges der Arbeiter zumindest zu hemmen.

In welcher Art und Weise die Unternehmer versuchten, eine Betriebspolitik gegen die Gewerkschaften und gegen die betrieblichen Interessenvertretungen (sofern sie in Verbindung mit den Gewerkschaften oder/und deren Inhalten standen) zu gestalten, mag an einem Beispiel deutlich werden, in dem Carl Duisberg, der Direktor von Bayer-Leverkusen und Vertreter des werksgemeinschaftlichen Betriebsverfassungsversuchs [1], einen

---

1) Der von uns als werksgemeinschaftlich bezeichnete Betriebsverfassungsversuch der Unternehmer war durch eine 'soziale Betriebspolitik' gekennzeichnet, die von einer Interessenidentität von Arbeiter und Unternehmer ausging und vor allem die Erziehung der Arbeiter zu einer sogenannten Werks- oder Betriebstreue durch ein System von Unterstützungs- und Werkserziehungseinrichtungen (zum Beispiel verschiedene Unterstützungskassen, technische und vielseitige Ausbildung des Nachwuchses, Werkszeitungen usw.) und darüber hinaus, zumindest teilweise, eine Erneuerung des Werkslebens durch nationale und berufsständische Vorstellungen zum Ziel hatte (vgl. dazu die Diskussionen in Kapitel 3.3.2. (Der werksgemeinschaftliche Betriebsverfassungsversuch)).

drohenden Arbeitskampf zu bereinigen suchte. Im Februar 1917, zu einer Zeit, in der die Kriegslasten immer spürbarer wurden, protestierten Belegschaftsangehörige von Bayer und forderten, daß die Löhne um 50 % erhöht, von der Firma mehr und billigere Lebensmittel beschafft und die Arbeitszeit an Werktagen (besonders aber an Sonntagen) verkürzt werden sollte [1]. Darüber hinaus sollten die fälligen Kriegsprämien monatlich ausgezahlt werden. Falls die Forderungen nicht bis zu einem bestimmten Termin erfüllt würden, werde gestreikt.

Es waren vor allem Facharbeiter aus der mechanischen Werkstatt, die die Forderungen artikulierten. In den Werkstätten arbeiteten die meisten Reklamierten, d.h. diejenigen Arbeiter, deren Verbleiben im Betrieb größtenteils kriegsnotwendig war und die deshalb von der Versetzung an die Front freigestellt bzw. wieder von der Front zurückgeholt worden waren [2].

---

1) Vgl. im folgenden U. Stolle, a.a.O., S. 35 - 37.
2) Hier deutet sich ein interessantes Ergebnis an: zum ersten setzt sich hier fort, was auch schon für den Zeitraum vor 1914 galt: die Träger des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens waren qualifizierte Industrie-Facharbeiter und (Industrie)Handwerker. Im nächsten Kapitel wird zu prüfen sein, ob sich die Mitglieder der Arbeiterausschüsse nach HDG ebenfalls aus dieser betrieblichen Gruppierung rekrutierten.
Zum zweiten und mit ersterem zusammenhängend ist es von erheblicher Bedeutung, daß in den Werkstätten von Bayer viele Reklamierte arbeiteten. Denn auch die Reklamierten waren aktive Träger des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens, wohl auch aus dem Grunde ihrer hohen Qualifikation und eines entsprechenden betrieblichen Status. So führte beispielsweise Ewald Hilger, der Generaldirektor der oberschlesischen Königs- und Laurahütte, die Streiks in Oberschlesien im Sommer 1917 in zumindest zwei Fällen "auf das Auftreten und die Agitation der aus der Front zurückgekehrten Feldgrauen (zurück). (Diese legten), namentlich wenn sie Gefreite oder Unteroffiziere geworden sind, eine Überhebung an den Tag, (daß mit ihnen) nicht mehr auszukommen war" (zitiert nach H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 312). Hilger nannte Fälle, in denen Reklamierte ganze Belegschaften "durcheinander gewühlt", unternehmerhörige Arbeiterausschüsse in den Augen der Belegschaften diskreditiert und durchgesetzt hatten, daß in diese Ausschüsse ausschließlich Reklamierte oder entlassene Soldaten gewählt wurden. Wenn auch die Gründe für die

Den genauen Verlauf des Konflikts schliderte Carl Duisberg in einem Brief vom 28. Februar 1917 [1]:

> "Ich habe mir sofort aus allen Werkstätten Vertreter kommen lassen, ca. 50 Mann, und in Gegenwart der Direktoren, der Oberingenieure und Ingenieure eine mehrstündige Besprechung abgehalten, indem ich die Lage nach innen und außen, zumal in Bezug auf Nahrungsmittel und unsere Verpflichtungen schilderte. Dabei bin ich ihnen gehörig zu Leibe gerückt, habe an ihren Patriotismus und ihre Vaterlandsliebe appelliert und dann über alle Wünsche und Forderungen eingehend gesprochen. Wir wollen vorübergehend für einige Monate aus den Vorräten, die die Kriegsküche für die Durchführung der Kriegssuppen angeschafft hat, durch unser Kaufhaus Speck und Nahrungsmittel nach der Größe der Familien an die Werksangehörigen und zwar nicht zu Einkaufspreisen sondern zu Höchstpreisen abgeben. Dabei setzen wir natürlich erheblich zu. Die Arbeitszeit für die Überstunden, die tatsächlich zu lang war und die Leute allzusehr mitgenommen hat, soll um 1 Stunde verkürzt und die Sonntagsarbeit, soweit sie nicht ganz zu vermeiden ist, zwei Stunden herabgesetzt werden. In allen übrigen Punkten habe ich die Forderungen abgelehnt und nur bei den Löhnen eine Revision des Lohns bei jedem einzelnen Arbeiter zugestanden, so daß durch die Verkürzung der Arbeitszeit eine wesentliche Verminderung des Einkommens nicht erzielt werden soll. Die Arbeiter haben sich dann mit den etwa 3 000 Bauhandwerkern in Verbindung gesetzt und nach langem Hin- und Herreden sind sie heute morgen alle vollzählig und beruhigt wieder angetreten ... Es war gut, daß ich hier war, denn ich weiß nicht, ob die anderen Herren des Direktoriums so schnell und ohne weitergehende Zugeständnisse die Ruhe wieder herge-

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 2047:
hohe Protestbereitschaft und den politischen Widerstand besonders der Reklamierten differenzierter und im übrigen auch nur bei bestimmten Gruppen unter ihnen vorzufinden waren als sich aus der Hilgerschen Schilderung auf den ersten Blick entnehmen läßt, so blieb doch allgemein - nicht nur unter den Unternehmern, sondern auch seitens der staatlichen Behörden sowie der sozialdemokratischen Partei- und Gewerkschaftsführung - die Furcht vor noch größeren Unruhen. Hilger drückte dies zutreffend aus, als er die Streiks von 1917 als "Vorgeschmack dessen, was uns ... blühen wird, wenn beim Friedensschluß die Feldgrauen in größeren Mengen zurückkommen", einschätzte (zitiert nach ebenda).
1) Abgedruckt in U. Stolle, a.a.O., S. 36.

stellt hätten." (Mit "Einkaufspreisen" sind hier Schwarzmarktpreise, mit "Höchstpreisen" die niedrigeren, öffentlich zulässigen Preise gemeint).

Auch wenn es dieses Mal noch gelang, die Konflikte in einer die Produktion nicht störende und die unternehmerische Herrschaft nicht ernsthaft gefährdende Weise zu kanalisieren, so war grundsätzlich eine solche Betriebspolitik nicht mehr dazu in der Lage, eine längerfristige Konfliktkanalisierung auch im Sinne einer ungestörten Produktion unter Aufrechterhaltung einer absoluten, d.h. unkontrollierten unternehmerischen Herrschaftsausübung zu leisten [1].

Die soziale Zusammensetzung der Unternehmer, die ganz entschieden eine Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften auf allen Ebenen verweigerten und selbst ein Mitwirkungsrecht der Betriebsbelegschaften in betrieblichen Angelegenheiten zurückwiesen, war jener ähnlich, wie sie schon vor dem Krieg charakteristisch war [2]:

- In stärker großbetrieblich strukturierten Bereichen mit relativ geringem Qualifikationsniveau der Belegschaften und starker organisatorischer Überlegenheit der Arbeitgeber blieb die organisierte Konfliktaustragung durch Tarifvertrag ohne Bedeutung; es dominierte weiterhin eine autoritäre Konfliktstrategie der Unternehmer.
- Demgegenüber erreichte in stärker mittelbetrieblich strukturierten Bereichen mit höherem (handwerklichen) Qualifikationsniveau der Belegschaften und relativ weitreichender organisatorischer Erfassung der Arbeiter durch beide Konfliktparteien die organisierte

---

1) Das weist auch U. Stolle nach, die die latente Unzufriedenheit der Bayer-Belegschaft auch nach Beendigung dieses Konfliktes beschrieben hat. Die Unzufriedenheit wurde manifest durch die positive Resonanz der Belegschaft auf die später einsetzende Agitation der Gewerkschaften und durch die Wahlen zu den Arbeiterausschüssen nach dem HDG (siehe dazu später).
2) Siehe S. 1814 dieser Untersuchung.

Konfliktaustragung durch Tarifverträge und damit das Prinzip des Dialogs der Verhandlung die größte Bedeutung.

Neu war im Krieg die Unterscheidung zwischen Kriegs- und Friedensindustrien, die zum Teil quer zu den genannten Strukturen der 'Verweigerungsfront' verlief.

Die 'Verweigerungsfront', die den größten und politisch einflußreichsten Teil der Unternehmer umfaßte, unterschätzte in ihrer Strategie die Bereitschaft größerer Gruppen der Gesellschaft zum Protest und Widerstand [1], der mit der Dauer des Krieges stark wuchs. Die Unruhen im Frühjahr und Sommer 1917 wurden hauptsächlich auch als Folge der Knappheit an Lebensmitteln und der darauf begründeten Not definiert. Es wurde nicht erkannt, daß mit den Protesten auch Forderungen nach Veränderungen sozialer und politischer Art zur Beendigung des Krieges verbunden waren. Eine solche falsche Einschätzung führte bei den meisten Unternehmern zu der Annahme, daß die nationale Siegeszuversicht und der dann eintretende Sieg alle Unzufriedenheiten wegwischen würde [2] - nebenbei auch eine totale Verkennung der militärischen Situation, wie sie sich aber auch die meisten Generäle leisteten.

Sieht man einmal von diesem 'sozialimperialistischen Ausweg' ab, der das Verhalten der meisten Unternehmer mit prägte, lassen sich aber noch weitere, nicht unbedingt kriegsspezifische Merkmale des 'Verweigerungsverhaltens' feststellen.

So entsprachen die autoritären und werksgemeinschaft-

---

1) Vgl. dazu die Äußerungen verschiedener Unternehmer und deren Verbände in J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 58.
2) Vgl. ebenda. Jürgen Kocka nennt ein solches bis kurz vor Kriegsende gezeigtes Verhalten "sozialimperialistischen Ausweg", ohne das man das Unternehmerverhalten gegenüber den Gewerkschaften und Betriebsbelegschaften nicht hinreichend erklären kann.

lichen Betriebsverfassungsversuche der Unternehmer in keiner Weise den Anforderungen einer liberal-individualistischen Integrations- und Handlungsweise der bürgerlichen Gesellschaft. Die Unternehmer verweigerten damit den Arbeitern den Status eines 'Citoyen'. Zum Teil wurde das von jenen Arbeitern akzeptiert, die aus autoritären,bäuerlich-handwerklichen Verhältnissen kamen; ein anderer Teil - der vor allem aus jenen Arbeitern bestand, die die Industrialisierung und Verstädterung in ihren Denk- und Handlungsprozessen subjektiv sachlich-rational verarbeitet hatten - wurde in eine revolutionäre Situation gezwungen.

Die Denk- und Verhaltensweisen der meisten Unternehmer während des Krieges - also der 'Verweigerer' - entsprachen von ihrem Grundverständnis nicht mehr jenem der eine autoritäre Betriebspolitik treibenden Unternehmer(wie zum Beispiel Krupp und Stumm)während der Entstehung industrieller Betriebsverfassungen (1848/50 - 1890) oder auch noch während der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen (1890 - 1914). Nur noch die konkret eingesetzten Mittel und Methoden waren ähnlich. Während sich in der Phase 1848/50 - 1890 die Industrialisierung erst durchsetzte, also keine Vorbilder einer modernen, industriellen Betriebsverfassung bestanden und die Unternehmer auf gewohnte, autoritär-feudal-militärische Vorbilder zurückgriffen, aber durchaus schon moderne Elemente berücksichtigten [1], ist der konservativ-politische In-

---

1) Beispielsweise faßte Krupp die sozialen Beziehungen im Betrieb politisch auf und überwand damit die nach 1848/50 fortschreitende, spezifisch-deutsche Abstinenz des Bürgertums von der politischen Willensbildung. Weiterhin war das integrative Element der Auffassung von autoritär zu regelnden Beziehungen im Betrieb eine durchaus rationale Antwort auf wachsende Belegschaftsgrößen und die kulturell, qualifikatorisch etc. höchst unterschiedliche Zusammensetzung der Betriebsbelegschaften (siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2.3.1.4.2. (Die patriarchalisch und militärisch geprägten autoritären Betriebsordnungsversuche an den Beispielen von Krupp, Stumm und Siemens)).

halt der autoritären wie werksgemeinschaftlichen Betriebspolitik der Unternehmer während des Krieges, also lange nach der Durchsetzung der 'Großen Industrie' und unter den neuen Bedingungen und Anforderungen des Krieges, nur noch als bloßer Machtanspruch ohne sachliche Legitimation zu bezeichnen.

In ihrem politischen Selbstverständnis waren die Unternehmer geprägt von naiv-dogmatischen Vorstellungen, die eher von einem schematisch vermittelten Weltbild ausgingen als von einer erfolgreiches Unternehmerhandeln unbedingt vorauszusetzenden Flexibilität. Nur so ist es auch zu erklären, warum die Unternehmer (im Verein mit den Junkern und dem Hofadel) beispielsweise die preußische Wahlrechtsreform mit dem Hinweis darauf hintertrieben, daß damit die Sozialdemokratie die parlamentarische Mehrheit im wichtigsten deutschen Land erhielte und dann die Grundstrukturen der Gesellschaft ändern würde. Eine solche Annahme war nicht nur von der Sache her politisch falsch, sondern auch psychologisch instinktlos, als damit die Gewerkschafts- und Parteiführungen in ihrem Bemühen um Kooperation derart gegenüber ihren Mitgliedern/Anhängern bloßgestellt wurde, daß auch aus diesem Grund ein wachsender Widerstand gegen den Burgfrieden und nun auch gegen die Grundpositionen der Wilhelminischen Gesellschaft gerichtet wurde.

Die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretungen zwischen Unternehmersanktionen, dem Mitbestimmungsstreben der Betriebsbelegschaften und den gewerkschaftlichen Aktivitäten:

Trotz der massiven Behinderungen durch die Mehrzahl der Unternehmer wirkte sich dort, wo Ausschüsse gemäß dem HDG errichtet worden waren [1], deren Tätigkeit offenkundig aus.

---

1) Das aber war, wie oben ausgeführt, nicht immer und überall der Fall.

Einer der Schwerpunkte der Ausschußaktivitäten war die Lohnfrage, die angesichts der stark steigenden Lebenshaltungskosten ein immer größeres Gewicht in den Verhandlungen zwischen Unternehmern und Belegschaften einnahm. Wie den Berichten der Gewerbeaufsichtsbeamten zu entnehmen ist, gelang es den Arbeiterausschüssen oft durch bloßes Verhandeln, die geforderten Lohnerhöhungen auch durchzusetzen [1], jedoch nur im Zusammenspiel mit den Schlichtungsausschüssen. Deren vom Kriegsamt unter Groener ernannte Vorsitzende, die im Zivilberuf ausdrücklich keine Unternehmer sein durften, versuchten aus politischen Gründen (maßgeblich beeinflußt vom liberal-integrativen Konzept Groeners), die Forderungen der Betriebsbelegschaften so weit wie möglich zu berücksichtigen. Die gesamte Schlichtungspraxis - so die Berichte der Gewerbeaufsichtsbeamten [2] - war von dieser Politik bestimmt.

Allerdings war eine derart begrenzt-erfolgreiche Tätigkeit der Ausschüsse nur in solchen Betrieben möglich, die in urbanisierten, industrialisierten Zonen lagen und eine Tradition in der Diskussion um Interessen und Interessendurchsetzung aufwiesen [3].

Die Bedeutung der Ausschüsse als eine Form der betrieblichen Interessenvertretung lag auch weniger in einer (weder gesetzlich verankerten noch im allgemeinen von den Betriebsbelegschaften getragenen) Mitwirkung an oder gar Mitbestimmung bei betrieblich-unternehmerischen Entscheidungen, sondern vor allem auch in der Möglichkeit für die Gewerkschaften, in die ihnen bisher ver-

---

1) Vgl. H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 514.
2) Vgl. ebenda.
3) In Betrieben, die aufgrund ihrer spezifischen Belegschaftsstruktur, der Betriebspolitik des Unternehmers und ihres Standortes (oft in ländlichen Gebieten) keine derartige Tradition aufwiesen, hingen die Arbeiterausschüsse "völlig in der Luft, der Rechtschutz steht auf dem Papier" (zitiert nach H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 321).

sperrten Groß- und Riesenbetriebe 'einzudringen' und so unter anderem die Werkvereine zurückzudrängen.

Denn dort, wo Neuwahlen von Ausschüssen nach HDG stattfanden [1], siegten die gewerkschaftlichen Listen fast immer mit klarem Vorsprung [2].

---

1) Oft stellten die verschiedenen Arbeitergewerkschaften und die mit ihnen zusammenarbeitenden Angestelltenorganisationen in den Angestelltenbereichen gemeinsame Listen auf.

2) "Bei Krupp in Essen errang der Werkverein 1917 lediglich 4193, der Gewerkschaftsblock dagegen 43110 Stimmen, also mehr als das Zehnfache; in den Arbeiterausschuß kamen 14 Gewerkschaftsmitglieder, aber nur ein Werkvereinsangehöriger. In den Continental-Gummiwerken Hannover fielen acht Sitze an die Gewerkschaften und zwei an den Werkverein; bei der Firma Hanomag war das Verhältnis 9:1; auf der Weser AG in Bremen gingen sogar alle Sitze an die Gewerkschaften. Bei der BASF in Ludwigshafen, deren Werkverein 1917 ca. 4200 - 4500 Mitglieder zählte, erhielt die gelbe Liste nur 1466 Stimmen gegen 4935 des Gewerkschaftsblocks, obwohl die Direktion mit dem Versprechen größerer Kartoffel- und Kohlenlieferungen für den Werkverein Stimmung zu machen versucht hatte. Dessen Wähler rekrutierten sich kaum noch aus der eigentlichen Arbeiterschaft, sondern überwiegend aus den Nachtwächtern, Bademeistern, Bürodienern und Feuerwehrleuten, die wegen ihrer geringen Zahl von der Unternehmensleitung in besonderem Maße abhängig waren. Auch im Leuna-Werk, das 1916 als Zweigwerk der BASF die Produktion aufnahm, erzielten die Gewerkschaften auf Anhieb einen überraschend hohen Stimmenanteil, obwohl die aus Ludwigshafen geschickten Meister, Obermeister und "zuverlässigen" Arbeiter alsbald einen Werkverein gegründet hatten.
Allenfalls dort, wo die Gewerkschaften bisher kaum Mitglieder hatten, vermochten die Gelben ihre Position bei den Arbeiterausschußwahlen zu behaupten. So eroberten sie in der Zellstoff-Fabrik Mannheim-Waldhof zwölf, die Gewerkschaften nur drei Sitze, und in den Röchlingschen Eisen- und Stahlwerken in Völklingen funktionierte das feudalistische Unternehmerregiment noch so gut, daß alle 83 Ausschußsitze den Gelben zufielen. Ähnlich sah es in den Betrieben des lothringischen Industriegebiets aus. In manchen Unternehmen verzichteten die Gewerkschaften auf die Aufstellung eigener Listen, weil sie eine Kandidatur von vornherein für aussichtslos hielten. Einen Indikator für die Stärke der Gelben stellten deren Erfolge jedoch nicht mehr dar, wie der gleichzeitige Verfall der wirtschaftsfriedlichen Organisationen im Saargebiet zeigt. Dort hingegen, wo die Gewerkschaften schon vorher das Feld beherrschten, siegten sie auch jetzt in den Ausschußwahlen."
(H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 321).

Beispielsweise waren bei Bayer-Leverkusen zu den Wahlen der Arbeiterausschüsse nach HDG 1917 und 1918 zwei Listen aufgestellt worden, und zwar die "Fabrikliste" des Unternehmens und die gewerkschaftliche Liste [1]. Auf Anhieb wurden bei den Wahlen 1917 13 Gewerkschaftsmitglieder in den Arbeiterausschuß gewählt(dem danach nur noch zwei 'Gelbe' angehörten), damit gab es dort zum ersten Mal eine (indirekte) gewerkschaftliche Interessenvertretung. Die gewählten Arbeiter waren in ihrer Mehrzahl Facharbeiter aus den mechanischen Nebenbetrieben und weniger Un- und Angelernte aus der Hauptproduktion. So kamen von den 15 Mitgliedern des Arbeiterausschusses, der ein Jahr später 1918 gewählt wurde, allein 7 aus den mechanischen Werkstätten. Die drei führenden Funktionäre waren Arbeiter aus den Werkstätten. Als im Januar 1918 die Massenstreikdiskussion der Rüstungsarbeiter in Berlin auch auf Leverkusen übergriff, waren die Handwerker und qualifizierten Facharbeiter, wie sie im Arbeiterausschuß dominierten, ebenfalls die Aktivsten [2].

Auch bei der Firma Bosch in Stuttgart, in der vor 1914 die 'Gelben' herrschten [3] und nun der DMV die Arbeiterausschußwahlen gewann, stützten sich die Arbeiterausschüsse in ihrer personellen Zusammensetzung vor allem auf die qualifizierten Arbeiter (die 'überwintert' hatten) - trotz der gerade bei Bosch während des Krieges explosionsartig anwachsenden Zahl von industrieunerfahrenen Frauen und der nicht nur relativen, sondern auch absoluten Abnahme der (meistens qualifizierten) Männer [4].

Die Dominanz der (Industrie)Handwerker und industriellen Facharbeiter in der betrieblichen Interessenvertretung

---

1) Vgl. im folgenden U. Stolle, a.a.O., S. 37f.
2) Bei der BASF in Ludwigshafen arbeiteten während eines Handwerkerstreiks weniger qualifizierte Arbeiter weiter; vgl. U. Stolle, a.a.O., S. 38.
3) Siehe zu den Entwicklungen vor 1914 das Kapitel 3.2.1.2.2. (Die Einführung des Taylorsystems bei Bosch durch die Unternehmensleitung und der Widerstand der Belegschaft).
4) Vgl. U. Stolle, a.a.O., S. 169 - 172.

während des Krieges setzt nur eine Tendenz fort, wie sie schon in der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen (1848/50 - 1890) - hier zunächst hauptsächlich auf überbetrieblicher gewerkschaftlicher Ebene [1] - und während der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen (1890 - 1914) - hier auch schon auf der betrieblichen Ebene [2] - angelegt war. Angesichts einer solchen Entwicklung ist ein Erklärungsansatz für dieses Phänomen, wie ihn Ute Stolle gibt [3], nicht hinreichend.

Zwar spielten im Interessenfindungs- und -artikulierungsprozeß der Betriebsbelegschaften die Reklamierten eine erhebliche Rolle, wie im vorherigen Kapitel schon eingehender diskutiert wurde. Die Gründe dafür sind darin zu sehen, daß Reklamierte sich vor allem aus hochqualifizierten Handwerkern und industriellen Facharbeitern rekrutierten und weniger, weil Reklamierte besonders geschützt waren.

Die Beurteilung der Entwicklung eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens hat unter anderem davon auszugehen, daß die Belegschaftsmitglieder je nach unterschiedlicher familiärer Herkunft und Einbindung, nach beruflichen Voraussetzungen, nach Geschlecht, Alter etc. in unterschiedlicher Weise ein strategisches

---

1) Vgl. die Diskussionen in Kapitel 2.2.3.2.8. (Negative Integration, revolutionärer Attentismus und die Dominanz der Handwerker in der sich entwickelnden Arbeiterbewegung).
2) Vgl. die Diskussionen in Kapitel 3.3.3. (Der sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebsverfassungsversuch).
3) "Die Arbeiter aus den Werkstätten dominierten in der gewerkschaftlichen Ausschußarbeit, wahrscheinlich weil sie sich als "Reklamierte" leisten konnten, ihre Unzufriedenheit zum Ausdruck zu bringen, ohne damit automatisch eine Versetzung an die Front zu riskieren. Waren die Arbeiter für die Produktion nicht unentbehrlich, so wurde Unzufriedenheit vor dem Krieg nur mit ziviler Entlassung beantwortet. Diese Antwort nahm nach Kriegsbeginn faktisch den Charakter einer Todesdrohung an." (U. Stolle, a.a.O., S. 37).

Berufs-, Arbeits- und Lebenskonzept entwickeln mußten, das ihrer allgemeinen Lebensperspektive entsprach und aus dem sich auch politisches (Nicht)Handeln ergab [1].

(Industrie)Handwerker und industrielle Facharbeiter entnahmen die soziale Sinngebung ihrer Arbeit unmittelbarer aus dem Berufscharakter ihrer Arbeit als dies andere Arbeiter tun konnten. Sie waren die am ehesten sprach- und handlungsfähigen Subjekte, während die "gewöhnlichen Produktionsarbeiter" sehr heterogen und desintegriert (fremd gegenüber dem Betrieb, der Stadt etc.) waren und infolgedessen das Hauptgewicht ihrer Aktivitäten auf einem emotionalen und konkretistischen Protest lag. Als zusätzliche Schwierigkeit für die "gewöhnlichen Produktionsarbeiter" ergab sich das Aufeinanderprallen von durchaus unterschiedlichen Interessen, Verhaltensweisen und Handlungen zwischen ihnen und der Belegschaftselite, der "Belegschaftsaristokratie".

Zwar hatten sich in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen (1890 - 1914) die Betriebsbelegschaften zu einem erheblichen Teil integriert - vor allem bedingt auch durch die Verbetrieblichung der Arbeit. Das heißt also, daß die zum Teil ständisch bedingte Segmentierung der Betriebsbelegschaften während der Entstehung industrieller Betriebsverfassungen (1848/50 - 1890) grundsätzlich abgebaut wurde - ohne dabei natürlich die durch die industriell bedingte Arbeitsteilung im Betrieb und die kapitalistisch gewünschte Statusdifferenzierung zu verwischen.

---

1) Am Beispiel der Textilindustrie vor 1890 wurden die unterschiedlichen Lebens- und Handlungsperspektiven verschiedener Gruppen diskutiert, vgl. Kapitel 2.3.1.2. (Rekrutierung der Textilarbeiter, Belegschaftsstruktur und Fluktuation) sowie Kapitel 2.3.1.3. (Protestverhalten und Organisierung der Textilarbeiter); dieser Ansatz wurde bei der Diskussion der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase 1890 - 1914 auf allgemeinerer Ebene weitergeführt, vgl. u.a. Kapitel 3.2.1.3. (Zu den Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften als Ausdruck ihres politischen Denkens und Handelns).

Aber gerade dieser Prozeß wurde gestoppt bzw. wieder in eine andere Richtung gedrängt (wenn auch jetzt unter anderen Bedingungen als rund 50 Jahre zuvor, nämlich unter jenen einer an die industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise gewöhnte Gesellschaft) durch den Einsatz industrieunerfahrener Frauen und Jugendlichen während des Krieges.

Entsprechend unterschiedlich waren die Verhaltensweisen und Handlungen der verschiedenen Belegschaftsteile, wobei die (Reparatur)Handwerker und industriellen Facharbeiter die Gruppe repräsentierten, die wir als Träger eines positiv gewendeten betrieblichen Mitbestimmungsstrebens idealtypisch identifizierten [1].

Das soll nicht heißen, daß die 'gewöhnlichen Produktionsarbeiter' abseits standen; sie beteiligten sich durchaus an den Wahlen zu den Ausschüssen, nur nicht an führender Stelle [2].

Die Distanz zwischen den Reparaturhandwerkern/Industriefacharbeitern und den 'gewöhnlichen Produktionsarbeitern' war während des Krieges auch nicht mehr so groß wie noch vor 1914 oder gar vor 1890. Das lag vor allem an

- dem kriegsbedingten Einsatz schnell angelernter Industriearbeiter, durch den traditionelle beruflich-handwerkliche Unterschiede innerhalb der Belegschaften und der Industriearbeiterschaft im allgemeinen zum Teil abgebaut wurden - begünstigt durch eine während des Krieges forcierte und durch dessen militärisch-

---

1) Wir verstehen darunter: ein politisches Mitbestimmungsstreben, das sich positiv von den anderen Verhaltensweisen abgrenzte und aktives Handeln bedeutete; es bemühte sich um institutionelle Rechte, um Vertretungsorgane und gewerkschaftlichen Zusammenschlüssen (zu den vier idealtypischen Entwicklungsstufen des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften siehe S. 973f.).

2) Siehe dazu unsere Anmerkungen zu den unter den Stichworten 'Arbeiteraristokratie' und 'Massenarbeiter' geführten Diskussionen auf S. 1485 - 1487, Fußnote 2).

ökonomische Anforderungen bedingte Standardisierung der Produktion [1],

- den 'gesellschaftlichen Großerfahrungen', die zunehmend von der Industrialisierung unter den Bedingungen des Kapitalismus und Urbanisierung geprägt waren und von Generation zu Generation weitergegeben wurden, so daß selbst industrieunerfahrene Frauen und Jugendliche eine entsprechende 'Grund-Sozialisation' mit in den Betrieb brachten.

Die - wenn auch im Vergleich zu anderen Belegschaftsgruppen nicht so aktive - Teilnahme der 'Massenarbeiter' bei der Artikulierung von Mitbestimmungsinteressen drückt sich auch in der veränderten Mitgliederstruktur der Gewerkschaften aus [2].

Der zahlenmäßige Anstieg der Mitgliedschaft in den Gewerkschaften war auch den spezifischen Auswirkungen des Hilfsdienstgesetzes von 1916 geschuldet. Es traten nicht nur Reklamierte (die in ihrer Mehrzahl Facharbeiter gewesen waren), sondern vor allem auch Arbeiter, die bisher nicht gewerkschaftlich organisiert gewesen waren und größtenteils während des Krieges von anderen Wirtschaftszweigen/gesellschaftlichen Rollen in die Kriegsindustrien strömten (Ungelernte, Jugendliche, Frauen), den Gewerkschaften bei. Allein in den freien Gewerkschaften stieg die Zahl der weiblichen Mitglieder zwischen 1916 und 1918 um rund 137.000, bei Kriegsende übertraf sie den Vorkriegsstand um annähernd 200.000. Das Wiedererstarken und das Anwachsen der Gewerkschaften (auch der christlichen und Hirsch-Dunkerschen) hatte mehrere Ursachen. Zum einen nutzten die Gewerkschaften die durch § 14 HDG erfolgte Lockerung des Versammlungsrechts mit einer Flut von örtlichen Mitgliederversammlungen [3].

---

1) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 4.1.1. (Kriegssozialismus und Ludendorffsche Militärdiktatur).
2) Vgl. H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 306 - 312.
3) Vgl. ebenda, S. 328 - 336.

Der Regierungspräsident in Münster berichtete im April 1917, daß sich im Ruhrgebiet die Zahl der Belegschaftsversammlungen "sehr vermehrt" habe, namentlich die Sozialdemokraten wüßten die den Arbeitern zustehenden Rechte "geschickt und zielbewußt auszunutzen" und wähnten sich "im Besitz einer gewissen Machtstellung"[1]. Wenig später berichtete er von einer "planmäßigen Tätigkeit" des sozialdemokratisch orientierten 'Alten Verbandes' (Bergarbeitergewerkschaft). Sie erschien ihm

> "um so bedenklicher ..., als die Redner es in den Versammlungen und ganz besonders auch bei ihren Verhandlungen mit Zivil- und Militärbehörden ... nur zu gut verstehen, den Eindruck zu erwecken, als sei es ihnen hauptsächlich darum zu tun, in der Bergarbeiterbevölkerung den Willen zum Durchhalten zu stärken und Ausstände und Unruhen zu verhüten, während ihnen in Wirklichkeit die Bergarbeiterversammlungen nur dazu dienen, die in Arbeiterkreisen zweifellos vorhandene große Niedergeschlagenheit über die lange Dauer des Krieges und die Mißstimmung über die Lebensmittelknappheit zu benutzen, um daraus für ihre organisatorischen Zwecke Kapital zu schlagen." (2)

Diese Schilderung ist keineswegs übertrieben, die Agitation von Gewerkschaftssekretären und -mitgliedern ging zum Teil sogar der Gewerkschaftsführung zu weit. Denn es boten sich hier Freiräume auch der innergewerkschaftlichen Opposition, der es gelang, neben dem Forum der Belegschaftsversammlungen auch noch die Arbeiterausschüsse nach HDG zu Stütztpunkten ihrer oppositionellen Tätigkeit zu machen.

Der Vorsitzende des Alten Verbandes berichtete bereits Anfang Januar 1917 gemäß einem Protokoll des Polizeipräsidenten in Bochum [3]:

> "Das Vertrauen zu den Führern der Organisationen sei erschüttert, weil die von den Führern angestrebten Verbesserungen in der Zufuhr pp. der

---

1) Vgl. H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 329.
2) Vgl. ebenda, S. 329f.
3) Zitiert nach ebenda, S. 321.

> Lebensmittel bisher erfolglos verlaufen seien. Aus diesem Grunde wurden von den Arbeiterausschüssen die Organisationsleiter zu den Beratungen in der Lebensmittelfrage nicht mehr hingezogen. Die Arbeiterausschüsse hätten vielmehr offen erklärt, die Organisationsleiter seien nicht in der Lage, eine Änderung in der Angelegenheit herbeizuführen." Auf den Zechen in Gelsenkirchen und Herne wurden sogar schon gemeinsame Arbeiterausschußversammlungen und Belegschaftsversammlungen ohne Beteiligung der Gewerkschaften geplant.

Auch die Unternehmer berichteten, daß die Arbeiterausschüsse nach dem HDG entgegen ihren Zwecken öfters von den Anhängern der 'Sozialdemokratischen Arbeitsgemeinschaft' (der späteren USPD) zur Vorbereitung und Leitung von Streiks benutzt worden wären [1].

Hier zeigt sich deutlich eine interessante Verbindung zwischen den Arbeiterausschüssen nach HDG, den 1917 und 1918 ausbrechenden Hungerunruhen und sozialem Protest, der teilweise in politischen Widerstand mündete, der Agitation von oppositionellen gewerkschaftlichen Vertrauensleuten (Obleutebewegung) und der Herausbildung von Arbeiterräten, wie sie später in der Revolution von 1918/19 eine hervorragende Rolle gespielt haben [2].

In Oberschlesien und an der Saar entwickelten die Gewerkschaften, insbesondere der Metall- und Bergarbeiterverband, eine emsige Tätigkeit - in Regionen im übrigen, die vor 1914 für die freien, aber auch die christlichen Gewerkschaften aus Gründen, wie sie vor allem in der Darstellung der Entstehung industrieller Betriebsverfassungen (1848/50 - 1890) geschildert wurden, 'tabu' waren. Der Landrat von Ottweiler war entsetzt über die

---

1) Deutscher Arbeitgeber, Zeitung vom 26.8.1917 und 9.3.1918, in: K. Sternfeld, a.a.O., S. 44.
2) Auf diesen Zusammenhang wird später im Rahmen der Diskussion um die innergewerkschaftliche Opposition im nächsten Kapitel 4.1.3. (Zerbröckelnde Autorität der staatlich-militärischen Führung und schwindende Legitimität der Burgfriedenspolitik) genauer einzugehen sein.

Agitation und die sonstige Tätigkeit insbesondere des ab Mai 1917 in Saarbrücken als Bezirksleiter des Bergarbeiterverbandes tätigen Pokorny und meinte, daß dessen Wirksamkeit "die Durchsetzung unseres Saarreviers mit politisch gefährlichen Elementen zu verdanken (sei), ... (daß)

> "unser Saargebiet ..., in welchem nach den Überlieferungen des Freiherrn von Stumm seligen Angedenkens in sozialer Beziehung noch bis vor Kriegsbeginn ein glücklicher Friede geherrscht" habe, jetzt zum Schauplatz gewerkschaftlicher Agitation wurde. (1)

Die Bergwerksdirektion regte sich über

> "die zynische Art des Pokorny, der immer den passenden Ton zu treffen vermag, die Seelen in Aufruhr zu setzen", und befand: "Was die Führer des alten Verbandes hier unter dem Deckmantel der Aufklärung über das Hilfsdienstgesetz geleistet haben, ist nicht mehr Werbearbeit, es ist Hetzarbeit in vaterlandsfeindlichem Sinne, der gegenüber der Saarbergmann, noch ungeschult und unreif für diesen politischen Kampf, völlig widerstandsunfähig ist." (2)

Ebenfalls der christliche Metallarbeiterverband entfaltete im Sommer 1917 eine rege Agitation, die der 'Verein deutscher Eisen- und Stahlindustrieller' (VdESI) als "unglaubliche Tätigkeit" empfand und von der er weiter berichtete, daß der Gewerkschaftsverband "tagtäglich Hetzversammlungen" durchführe unter dem

> "Leitsatz ..., daß nur der Anschluß an den christlichen Metallarbeiterverband die Freiheit als Mensch und Staatsbürger für die Arbeiter gewähren " könne. (3)

Hier zeigt sich das interessante und bemerkenswerte Eingeständnis der antibürgerlichen und antiliberalen Voraussetzungen des Handelns der Schwerindustriellen.

Ähnlich argumentierte auch der Oberschlesische Berg- und Hüttenmännische Verein, der vermerkte, daß die

---

1) Zitiert nach H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 330f.
2) Zitiert nach ebenda, S. 331.
3) Zitiert nach ebenda.

Zeiten von "Ruhe und Frieden mit einem Schlage" vorbei waren,

> als mit dem Hilfsdienstgesetz den Gewerkschaften "Tür und Tor geöffnet" worden sei. Vor dem Kriege hätten "kaum 25 % "der oberschlesischen Arbeiterschaft einer Gewerkschaft angehört, und während des Krieges, "wo die Belegschaft, abgesehen von Ausländern und Kriegsgefangenen, nur noch aus Jugendlichen und weiblichen Arbeitern und Invaliden sowie aus der Front Reklamierten besteht", seien Einfluß und Bedeutung der Gewerkschaften"vollends auf ein Minimum gesunken". Jetzt aber träten plötzlich "fremde Arbeitersekretäre auf ..., die mit Oberschlesien nicht das mindeste zu tun haben, hielten Versammlungen ab und entfalteten überhaupt eine eifrige Tätigkeit, um die oberschlesische Arbeiterschaft zum Anschluß an die Organisationen zu bewegen", nicht nur um das "verlorene Terrain zurückzugewinnen, sondern überhaupt ihre Macht und ihren Einfluß auf den zweitgrößten Industriebezirk Deutschlands auszudehnen". (1)

Ewald Hilger, der Generaldirektor der oberschlesischen Königs- und Laurahütte, erklärte auf einer VdESI-Vorstandssitzung im Juli 1917:

> "Wir haben gewerkschaftliche Versammlungen von morgens bis abends. Hetzer aus anderen Gegenden ... halten Reden, sie wühlen die Leute in einer Weise auf, daß nicht mehr durchzukommen ist." Daß das Hilfsdienstgesetz das Versammlungsrecht der Arbeiter besonders hervorhob, fand er "furchtbar unnötig". Die Arbeitgeber stünden "einfach vollkommen rechtlos" da, erklärte er weiter und fuhr fort: "Wenn ich kommandierender General wäre, würde ich sagen: Hol mich der Teufel! Es geht nicht, daß man in der schwersten Zeit des Vaterlandes Versammlungen, auch in Lohnfragen abhält, die Kerls sollen arbeiten und nicht Versammlungen abhalten." (2)

Abgesehen von den politischen Einstellungen der Unternehmer [3], scheint das Bemerkenswerte an diesen Äußerungen der Hinweis auf die erfolgreiche Informationsarbeit der Gewerkschaften zu sein, die - unter dem

---

1) Zitiert nach H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 331f.
2) Zitiert nach ebenda, S. 332.
3) Siehe dazu den vorherigen Abschnitt zur ablehnenden Haltung der Unternehmer und deren Verhinderungsstrategien.

ausdrücklichen Schutz des Staates - ihren Freiraum ausnutzten, um das Prinzip der gewerkschaftlichen Organisierung in einer relativ angstfreien Atmosphäre zu propagieren. Es wurden sogar in solchen Bereichen Diskussionen organisiert, in die die Gewerkschaften vorher kaum eingedrungen waren aus Gründen, die sowohl in der Art der Industrialisierung und den spezifischen Belegschaftsstrukturen lagen als auch in den besonderen Formen der (autoritären und werksgemeinschaftlichen) Betriebsverfassungsversuche der Unternehmer sowie in der handwerkerspezifischen Ausrichtung und Organisierung der Gewerkschaften.

Es entstand dadurch eine wechselseitig sich bedingende Entwicklung der (auch zahlenmäßigen) Stärkung der Gewerkschaften und der zunehmenden Ausnutzung der rechtlich garantierten Versammlungsfreiheit.

Begünstigt wurde die Aktivierung der gewerkschaftlichen Tätigkeit auch durch den Rückgang der Einberufungen von Gewerkschaftsangestellten nach der Verabschiedung des HDG. Zahlreiche Funktionäre wurden zur Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit in die Heimat abgestellt oder zumindest in die Etappe oder bestimmte Garnisonen versetzt, um einen Teil ihrer Verbandsgeschäfte erledigen zu können [1].

Allerdings konnte die gewerkschaftliche Aktivität 'nur' für eine Verbreitung des Gedankens von Sinn und Zweck einer gewerkschaftlichen Organisierung industrieller Lohnarbeiter sorgen und somit auch ein Stück politischen Lernprozesses vorantreiben (der Gewerkschaftsführung gelang es aber nicht, ihre Politik des Burgfriedens deutlicher zu machen und eine entsprechende Unterstützung ihrer Mitglieder/Anhänger zu erhalten).

---

1) Vgl. H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 310f.

Die durch die und mit der Hilfe des HDG erreichte und genutzte gewerkschaftliche Aktivierung schloß auch die Arbeiterausschüsse nach HDG in einem Maße mit ein, daß selbst die Gewerbeaufsichtsbeamten in ihren Berichten vermerkten, daß die neuen Ausschüsse zu einem großen Teil zu reinen Gewerkschaftsstellen im Betrieb wurden [1], während hingegen die alten, vor 1914 gebildeten Arbeiterausschüsse in ihrer relativen Distanz zu den Gewerkschaften [2] fast gänzlich verschwanden.

Festzuhalten bleibt, daß es nun einen direkten Zusammenhang zwischen Belegschaftsmitbestimmung, Betriebsverfassung und organisierter Arbeiterbewegung gab, der in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen (1890 - 1914) nur in Ansätzen vorhanden war [3].

Es entstand während des Krieges eine Wechselbeziehung zwischen betrieblichem Mitbestimmungsstreben und gewerkschaftlicher, d.h. auch über den Rahmen des Betriebes hinausgehender, Aktivität. Die Gewerkschaften trugen erheblich mit zur Politisierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens bei, indem sie durch Aufklärung und Agitation der Arbeiter in Belegschafts- und Gewerk-

---

1) Vgl. H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 514f. Auch die den Gewerkschaften zustehenden Sitze in den Schlichtungsausschüssen nach HDG, die sich die Gewerkschaften aller drei Richtungen (freie, christliche und Hirsch-Dunckersche) nach einem bestimmten Schlüssel teilten, waren ein politischer Erfolg dergestalt, daß damit die 'Gelben' noch weiter abgedrängt wurden und darüber hinaus den Gewerkschaften ein wesentliches Betätigungsfeld als Ergänzung der Arbeit 'ihrer' Arbeiter- und Angestelltenausschüsse eröffnet wurde (zu den Schlichtungsausschüssen siehe ausführlicher H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 322 - 328).
2) Siehe zu den 'alten' Ausschüssen Kapitel 3.3. (Die Betriebsordnungspolitiken und Betriebsverfassungsversuche der Unternehmer und des Staates unter den Bedingungen des organisierten Kapitalismus).
3) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 3.2.2.2. (Belegschaftsmitbestimmung, Betriebsverfassung und organisierte Arbeiterbewegung).

schaftsversammlungen den Prozeß der Interessenfindung der Betriebsbelegschaften und deren Bereitschaft zur Wahrnehmung ihrer Arbeits- und Betriebsinteressen stärkten. Allerdings spielten betriebliche Probleme in der Arbeit der (freien) Gewerkschaften nach wie vor nur eine - wenn auch im Zuge des HDG nicht zuletzt aus Konkurrenz zu anderen Gewerkschaften verstärkte - nachgeordnete Rolle [1]. Die hauptsächlich auf Machtbildungs- und -erhaltungsprozesse konzentrierte Einstellung der Organisationen der Arbeiterbewegung, die ihren wohl markantesten Ausdruck in der Burgfriedenspolitik fand, führte zunächst zu dem Versuch einer Unterordnung und später zu einer Regulierung und Integration der Interessen, wie sie die Arbeiter individuell und kollektiv im Rahmen der Betriebsbelegschaften durch die Entfaltung eines entsprechenden betrieblichen Mitbestimmungsstrebens zu verfolgen suchten.

Der Versuch einer Regulierung und Integration wurde von den Gewerkschaftsführungen um so intensiver gestartet, je stärker die Opposition der Arbeiter, wie sie sich auch und vor allem in den Betrieben mit Streiks, Kritik an Gewerkschaftsführern etc. artikulierte, wurde. Mithin kann durchaus gesagt werden, daß das Verhältnis der gewerkschaftlichen Organisationen zur Betriebsverfassung und zur Belegschaftsmitbestimmung ambivalent war.

Es erfolgte einerseits eine Annäherung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens an gewerkschaftliche Organisierung (und umgekehrt) - wenn auch keine bruchlose Integration! -, andererseits jedoch kamen Fragen der Betriebsverfassung und der betrieblichen Mitbestimmung der Belegschaften nur ein untergeordneter Stellenwert in der gewerkschaftlichen Praxis zu.

---

1) Siehe dazu unter anderem das "Sozialpolitische Arbeitsprogramm der deutschen Gewerkschaften", in: Correspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, Nr. 1, vom 5. Januar 1918, S. 3.

Die politischen und sozialen Auswirkungen des Hilfsdienstgesetzes im Rahmen des Burgfriedens:

Für die Gewerkschaften war das Hilfsdienstgesetz vor allem auch deshalb von so großer Bedeutung, weil damit ihre Position innerhalb des gesellschaftlichen Dialogs im Rahmen des Burgfriedens auch über den Umweg des (teilweisen) Einbruchs in die bisher für sie als tabu geltenden Großbetriebe der Schwerindustrie gestärkt wurde. Weiterhin war es für die freien Gewerkschaften von großer Wichtigkeit, daß im Zuge des Hilfsdienstgesetzes eine Zusammenarbeit mit den anderen beiden Gewerkschaftsrichtungen und den Angestelltenorganisationen ermöglicht wurde und so eine insgesamt schwächende Konkurrenz vermieden werden konnte - eine Entwicklung, wie sie mit zu dem Zustandekommen der Zentralarbeitsgemeinschaft im November 1918 beitrug.

Auf der Ebene der parlamentarischen Machtbildungs- und -erhaltungsprozesse gelang es der Sozialdemokratie, mit der Verabschiedung des Hilfsdienstgesetzes zur Herausbildung einer Reichstagsmehrheit beizutragen, die dann im Sommer 1917 die bekannte Friedensresolution formulierte.

Diese parlamentarische Mehrheit während des Krieges - die macht-politisch zunächst unwirksam blieb - bildete 1919 die sog. Weimarer Koalition unter Führung der SPD, die die Regierung in der neuen, einerseits zwar durch die Revolution geschaffenen, andererseits letztere wiederum zügelnde, bürgerlichen republikanisch-demokratischen Staatsform stellte.

Die Beantwortung der Frage nach den tatsächlichen Folgen, die das Hilfsdienstgesetz ausgelöst hat, bleibt davon nicht unbeeinflußt. Zwar war der wirtschaftliche Nutzen dieses Gesetzes - die Umverteilung der Arbeitskräfte - durchaus zweifelhaft [1], aber dennoch hatte

---

1) Vgl. G.W.F. Hallgarten, J. Radkau, a.a.O., S. 119, Fußnote 36 sowie H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 303 - 305.

es erhebliche politische und soziale Auswirkungen.

Die ursprüngliche politische Funktion der sozialen Befriedung, die dieses Gesetz im Rahmen des Burgfriedens mit zu erreichen suchte, blieb bis 1918 unerfüllt.

Ludwig Preller schreibt zu den Gründen des Scheiterns zutreffend [1]:

> "Aber diese nach wie vor manchesterlich eingestellte Schwerindustrie konnte sich mit der Sinngebung des Gesetzes nicht abfinden und bekräftigte und förderte damit praktisch die Auffassungen, und das hieß den Einfluß der radikalen Strömungen in der Arbeiterschaft ...
> Und nicht zu vergessen, kam noch das Übermaß an Anspannung materieller und körperlicher Kräfte hinzu, die das Hindenburg-Programm beanspruchte.
> So konnte trotz aller aufopferungsvollen Tätigkeit des Kriegsamtes ebensowenig das materielle Ziel erreicht werden wie das ideelle: die vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht nur der Organisationen, sondern vor allem auch der einzelnen Arbeiter und Arbeitgeber. Das Gesetz enthielt wohl neue sozialpolitische Gestaltungen, wie sie die Sozialreform seit langem gefordert hatte, konnte und wollte jedoch nicht in eine Wirtschaftskonstruktion eingreifen, die den Grundauffassungen der regierenden zivilen wie militärischen Führungskräfte entsprach."

Aber eine solche Interpretation muß ergänzt werden:

- Zum ersten übersieht die Einschätzung von Preller, daß es ja gerade der von 1914 - 1918 proklamierte Burgfrieden war, der die Novemberrevolution von 1918 zum Scheitern verurteilte (es entstanden sowohl die Zentrale Arbeitsgemeinschaft zwischen Unternehmern und Gewerkschaften als auch das Bündnis zwischen einem Teil der MSPD und dem Offizierskorps der kaiserlichen Armee). Es kann gesagt werden, daß zwar kurzfristig die Burgfriedenspolitik im Sinne ihrer Initiatoren auch hinsichtlich ihrer gedachten politischen Auswirkungen gescheitert war und beispielsweise das Ausbrechen der Revolution nicht verhindern konnte, daß es aber gerade der Burgfrieden war, der die (macht-

---

1) L. Preller, a.a.O., S. 84.

politische, nicht unbedingt soziale!) Basis für das Scheitern der Revolution hergab;

- zum zweiten abstrahiert die Prellersche Einschätzung ganz allgemein sowohl von den Bedingungen einer (objektiv vorhandenen) Klassengesellschaft als auch von den diese Bedingungen noch verschärfenden Auswirkungen des Krieges. Die Prellersche Argumentation verläuft - ähnlich wie jene der die Burgfriedenspolitik verfechtenden Arbeiterführer - auf einer Ebene, die zu funktional in dem Sinne ist, das damit vorausgesetzt wird, daß die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen als von allen Beteiligten akzeptierte, außerhalb jeder Diskussion stehende, gesellschaftliche Kompromisse angesehen werden.

  Gerade aber dieses war um so weniger der Fall, je stärker mit der Dauer des Krieges die sozio-ökonomischen Klassengegensätze nicht nur objektiv verschärft wurden, sondern jene auch subjektiv von den Betroffenen erfahren und entsprechend verarbeitet wurden.

Eine zerbröckelnde Autorität der staatlich-militärischen Führung und eine schwindende Legitimität der Burgfriedenspolitik waren die Folgen. Ausdruck dieses (Lern-) Prozesses waren Friedenssehnsucht und Protestbereitschaft eines Teils der Bevölkerung sowie die organisierte Opposition in Gewerkschaften, Parteien, Betrieben und Armee gegen die Kriegs- und Burgfriedenspolitik.

4.1.3. Zerbröckelnde Autorität der staatlich-militärischen Führung und schwindende Legitimität der Burgfriedenspolitik

Eine Analyse der Faktoren und Umstände, die maßgeblich mit zur Gestaltung der Betriebsverfassung während des Weltkrieges beitrugen, bedarf neben der Diskussion der Staats- und Wirtschaftsverfassung und der Auswirkungen

des politischen Burgfriedens einiger Bemerkungen zu der Entwicklung, "daß die klassengesellschaftlich-dichotomische Struktur der Wilhelminischen Gesellschaft im Krieg klarer als je zuvor hervortrat, wenn auch einzelne Faktoren in die umgekehrte Richtung wirkten" [1].

Das hatte unter anderem zur Folge, daß die anfänglich auch von einem Teil der Arbeiter mit getragene Kriegseuphorie zu schwanden begann und die Legitimität des Handelns derjenigen, die den Burgfrieden nach wie vor bejahten, immer mehr in Frage gestellt wurde.

Es wird zu fragen sein, inwieweit aus dieser Entwicklung Hungerunruhen entstanden, die in sozialen Protest mündeten, aus dem heraus dann die organisierte Opposition gegen die Kriegs- und Burgfriedenspolitik wuchs - eine Opposition, wie sie hauptsächlich in den Betriebsbelegschaften verankert war.

Sozio-ökonomische Verschärfung des Klassengegensatzes:

Während des Krieges ergab sich eine Nivellierung des Lebensstandards der Lohnabhängigen nach unten [2]. Die Inflation verringerte die Reallöhne der Arbeiter und die Einkommen der Angestellten rapide [3].

Hinzu kam, daß sich aufgrund der Knappheit an Konsumgütern ein Schleichhandel mit stark überhöhten Preisen entwickelte, durch den gegen Ende des Krieges ca. ein Drittel des zivilen Nahrungsmittelkonsums verteilt wurde [4].

---

1) J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 96.
2) Vgl. im folgenden ebenda, S. 12 - 21.
3) Der reale Arbeitsverdienst des durchschnittlichen männlichen Arbeiters fiel in den Kriegsindustrien (Metallverarbeitung, Maschinenbau, Elektroindustrie, Chemieindustrie etc.) um fast 23 %, in den Friedensindustrien (Nahrungsmittel-, Textilindustrie etc.) um fast 44 % und in der Zwischengruppe (Bergbau, Baugewerbe, Holz-, Papier- und Lederindustrie etc.) um knapp 36 % (vgl. J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 16).
4) Vgl. ebenda, S. 19.

Die Arbeiter waren von diesem Schwarzmarkt im allgemeinen ausgeschlossen. Auch die gelegentlich billigen Sonderverkäufe der Betriebe konnten die Gesamtsituation kaum verbessern, ebenso wenig wie die Schwer- und Schwerstarbeiterzulagen.

Im Winter 1916/17 kam es zu Hungerunruhen ('Steckrübenwinter'), die in dieser Intensität seit der 'Durchsetzung der Großen Industrie' nicht mehr aufgetreten waren. So berichtete ein junger evangelischer Pfarrer, der im Sommer 1917 in die Bergarbeiterkolonie Wehofen bei Hamborn kam, daß er Arbeiter in ihren Wohnungen rohe Kartoffelscheiben auf der Ofenplatte hat garen und als Mittagsmahl verzehren sehen [1].

Die Folgen waren neben materieller Verarmung, Krankheiten, Epidemien auch eine erhöhte Sterblichkeit. In einem Bericht der Stadt Hamborn hieß es unter anderem [2]:

> "Die Unterernährung im Verein mit der darauf folgenden Entkräftung schafften einen günstigen Boden für die Ausbreitung von Volkskrankheiten, von denen namentlich Tuberkulose, Grippe und Typhus stark auftraten."

Die Schilderung der materiellen Situation allein ist nur ein Hinweis auf bestimmte Bedingungen, die auch die Denk- und Verhaltensweisen der Beteiligten mit prägten [3]. So waren vor allem die Streiks im Jahre 1917 auch Hungerstreiks. Das heißt, daß ein Teil der Motive zu sozialem Protest und möglicherweise auch zu politischem Widerstand jenen glichen, die in der vor- und protoindustriellen Zeit Heimarbeiter und Handwerker zu ihrem Aufbegehren veranlaßten [4], wenn auch jetzt

1) Vgl. E. Lucas: Radikalismus, a.a.O., S. 142.
2) Zitiert nach ebenda.
3) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 2 des Teil I der Untersuchung (Gegenstand der Untersuchung und Untersuchungsmodell).
4) Siehe dazu die Diskussionen in den Kapiteln 1.2. (Der Zerfall der ständisch-feudalen Gesellschaft in Deutschland) und Kapitel 2.2.3.1. (Die Anpassungs- und Widerstandsformen der Arbeiter in der Periode des Umbruchs).

die Formen der Konfliktaustragung und vor allem die politischen Implikationen ganz andere waren [1].

Die Fragen der Ernährung und der Lebensmittelversorgung nahmen in der öffentlichen Diskussion und der subjektiven Beurteilung der Arbeiter zur Bewältigung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen einen zunehmend breiteren Raum ein und wurden so neben den Komplexen wie dem Burgfrieden, der Wahlrechtsreform in Preußen und der drohenden militärischen Niederlage (bzw. dem ausbleibenden Sieg) zu Faktoren, die die Friedenssehnsucht und die Protestbereitschaft eines Teils der Bevölkerung begründeten bzw. verstärkten.

Friedenssehnsucht und Protestbereitschaft eines Teils der Bevölkerung:

Jürgen Kocka unterscheidet fünf kriegsbedingte Momente, die den Prozeß der Umsetzung von latenten Gegensätzen in manifeste Spannungen förderten und zugleich spezifisch prägten [2]:

1. Die Not im Ersten Weltkrieg hatte eine Unterschiede enthüllende Funktion;
2. Nicht nur die Erfahrung der Not als solcher, sondern die Erfahrung der Einschränkung, des Niedergangs nach einer Periode relativ auskömmlichen, vor allem aber immer auskömmlicheren Lebens war dafür mitverantwortlich, daß die zunehmenden und sichtbarer wer-

---

1) Am Beispiel der Bergarbeiter wurde weiter oben exemplarisch die Veränderung des Konfliktverhaltens und der Konfliktaustragungsformen von ständisch-korporativ gebundenen Interessen und Konfliktregelungen bis hin zu der Bildung von gewerkschaftlichen Verbänden als organisierte, dauerhafte, unmittelbare Interessenvertretung der industriellen Lohnarbeiter in einem idealtypischen Verlaufsmodell dargestellt; siehe dazu Kapitel 2.3.2.2.4. (Der Interessenfindungsprozeß und das Konfliktverhalten der Bergarbeiter).
2) Vgl. im folgenden J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 34 - 40.

denden ökonomischen und sozialen Unterschiede nicht resignativ akzeptiert, sondern als Ungerechtigkeit angefeindet wurden;

3. Auch die Erfahrung der massenhaften, das Friedensmaß übersteigenden horizontalen Mobilität (vor allem in Richtung der großen Städte mit Rüstungsindustrie) und die Beobachtung der im Krieg keineswegs seltenen, schnellen Auf- und Abstiege dürften daraufhin gewirkt haben, daß die ungleiche Verteilung ökonomischer und sozialer Chancen als sich verändernde und im Prinzip veränderbare, nicht schicksalsmäßig determinierte Gegebenheit begriffen und in Frage gestellt wurde;

4. Es ist auf die insbesondere für die ersten Kriegsjahre ambivalente Rolle der Burgfriedenspolitik für die Verschärfung der Spannungen zu verweisen.

   Denn neben der sozialbefriedenden Funktion trug der Burgfrieden (bei denen, die ihn zunächst auch befolgten und die ihn zum Teil als Versprechen emanzipatorischer Reformen interpretierten) zu einer Verdichtung des allgemeinen "Nebels der Unwirklichkeit" bei. Der Burgfrieden diente zum Vorwand, um auf Veränderungen zielende Diskussionen und Initiativen abzuwürgen und so den Status quo zu sichern; und er verhinderte zusammen mit der gegenüber der Vorkriegszeit gesteigerten staatlichen Repression gegen radikale Opponenten die offene Austragung von Spannungen und Konflikten, die sich unter der Hülle des Burgfriedens aufluden. Damit aber verschärfte er die Spannungen und Konflikte, indem er ihnen die geregelte, institutionalisierte und klar organisierte Austragung erschwerte;

5. Die kriegsbedingte Zunahme der Opfer, Lasten und Pflichten, die von jedem Einzelnen (und von der Masse der Unterprivilegierten auf keinen Fall weniger als von den Wohlhabenen und politisch Einflußreichen) für die ganze Nation gefordert wurden, führte zu

einer Verschärfung der Klassenspannungen, da diese zunehmenden Anforderungen zuwenig von kompensierenden Reformen begleitet wurden.

Hinzu kommen noch Momente, die die Friedenssehnsucht und die Protestbereitschaft verstärkten:

- Es waren nicht nur viele Arbeiter, sondern jetzt auch Angestellte, die gegen den Krieg protestierten [1]. Dadurch verbreiterte sich das Protestpotential erheblich, und zwar nicht nur rein quantitativ;
- Der Autoritätsverlust der staatlich-militärischen Führung, der nicht nur zu schwindendem Vertrauen vieler gesellschaftlicher Gruppen gegenüber der zivilen Verwaltung führte, sondern - und das ist grundsätzlich ein Novum in der preußisch-deutschen Geschichte und bestätigte scheinbar ein Trauma, unter dem schon der preußische Kriegsminister v. Roon Mitte des Mitte des 19. Jahrhunderts litt und das jetzt die Oberste Heeresleitung im Weltkrieg ebenso plagte - auch zu massiven Gehorsamsverweigerungen der Soldaten gegenüber ihren Offizieren. Die 1917 in der deutschen Hochseeflotte auftretenden Unruhen [2] markieren schon Strukturen eines Protestes, wie sie im Zusammengehen von militärischem und zivilem Bereich in der Novemberrevolution mit den Arbeiter- und Soldatenräten politisch wirksam wurden;
- Die zunehmende Entfremdung zwischen Gewerkschaftsbürokratie und -führern und ihren Mitgliedern/Anhängern, die eine Kluft vergrößerten, die weit über das Maß hinausging, das als organisatorisch notwendiges und politisch fruchtbares Spannungsverhältnis zwischen Organisierten und ihrer Organisation ohnehin besteht. Schon vor dem Krieg gab es erhebliche Reibungsverluste

---

1) Siehe dazu im einzelnen J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 76 - 82.
2) Siehe dazu im einzelnen A. Rosenberg: Entstehung, a.a.O., S. 160 - 168.

aufgrund dieser Frage [1], die zwar zu einer Opposition innerhalb der Gewerkschaften geführt hatten, aber nie zu einer faktischen Spaltung, wie sie sich dann im Laufe des Krieges herausbildete und im November 1918 in der Rätebewegung auf der einen, der Generalkommission auf der anderen Seite manifestierte.

Abgesehen von der Burgfriedenspolitik der Gewerkschaftsführer, den zunehmend spürbar werdenden Lasten des Krieges und den anderen, die Entstehung einer Protestbereitschaft mit bedingenden Faktoren, war es auch die schon oben beschriebene Umschichtung der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft seit 1914, die zu dieser zunehmenden Entfremdung führte. Denn die neuen Mitglieder - darunter viele Frauen, Jugendliche und Unqualifizierte - fühlten sich der Gewerkschaftsführung in ihrer Loyalität nicht in dem Maße verpflichtet, wie es die nun zum Teil als Soldaten tätigen, vor 1914 langjährig 'gewerkschaftlich sozialisierten' Mitglieder aufgrund des persönlich und aktiv mit vollzogenen Aufstiegs der Gewerkschaften zu einer Massenorganisation mit ihrem unbestimmten, quasi fatalistischen Fortschrittsglauben noch waren.

Die Friedenssehnsucht als 'passive' Verhaltensstruktur hatte also nicht nur breitere Teile der Bevölkerung erfaßt [2], sondern sich darüber hinaus mit Friedenssehnsucht,mit Hungerunruhen und sozialem Protest verbunden, die schließlich zu politischem Widerstand wurden und in die Revolution vom November 1918 mündeten. Allerdings muß jetzt - das Letztgesagte sofort wieder

---

1) Siehe dazu die Diskussionen auf den Seiten 1727f. und S.1782 - 1785 unserer Untersuchung. An dieser Stelle sollen die Erörterungen des Verhältnisses zwischen 'Organisierten und Organisation' nicht wiederholt werden.

2) So stellte schon im September 1916 das preußische Kriegsministerium fest: "Man kann ohne Schwarzseher zu sein sagen, daß das Volk in seinem überwiegenden Teil kriegsmüde ist"; zitiert nach J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 42.

einschränkend - festgestellt werden, wer letztlich aktiver Träger des politischen, dann auch organisierten Widerstands war. Es ist zu diskutieren, aus welchen Gruppen der Bevölkerung, die ihrerseits zu einem großen Teil nicht nur kriegsmüde war, sondern darüber hinaus auch noch sozialen Protest 'aktiv und öffentlich' anmeldete, sich die organisierte Opposition gegen den Krieg und gegen den politischen Burgfrieden rekrutierte, welches ihre politischen Ziele waren und ob sich diese mit jenen der breiten Bevölkerung deckten.

Organisierte Opposition gegen die Kriegs- und Burgfriedenspolitik in Armee, Parteien, Gewerkschaften und Betrieben [1] mit dem Schwerpunkt der Herausbildung von Arbeiterräten:

Beeinflußt auch von der Absetzung des Zaren im Februar 1917 und den innenpolitischen Ereignissen in Deutschland (Gründung der USPD, Reichstagsdebatte über die innenpolitische Lage, Osterbotschaft des Kaisers mit dem Versprechen der Wahlrechtsreform in Preußen etc.), aber wesentlich doch bedingt durch die schlechte Ernährungslage [2], brachen nach der Herabsetzung der Brotrationen am 16.4.1917 große Streiks aus, vor allem im Ruhrgebiet, in Berlin und auch im sächsischen Industriegebiet. Allein in Berlin streikten 200.000 Arbeiter in 319 Betrieben [3]. Nach Verhandlungen der Regierung mit den Führungen von MSPD und Gewerkschaften wurde die Kürzung der Rationen wieder zurückgenommen.

---

1) Wir wollen uns im folgenden auf die Arbeiter und Angestellten konzentrieren (und hier mit dem Schwerpunkt Arbeiter), d.h. die Rolle des Bürgertums nicht weiter diskutieren, weil gerade der politische Widerstand vor allem der Arbeiter gewisse Rückschlüsse auf unseren eigentlichen Untersuchungsgegenstand, d.h. also die Entwicklung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens, zuläßt.
2) Vgl. J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 48 und H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 442 sowie A. Rosenberg: Entstehung, a.a.O., S. 182.
3) Vgl. Industriegewerkschaft Metall (Hrsg.), a.a.O., S. 190.

Danach ebbten zwar die Streiks ab, aber es kam immer wieder zu kleineren Arbeitsniederlegungen. Die wirtschaftlich begründete Unzufriedenheit der Arbeiter begann alsbald in sozialen Protest zu münden.

So forderten die streikenden Leipziger Arbeiter schon im April 1917 [1]:

Weitergeben! Weitergeben!

Resolution!

Die Versammelten beauftragen die Ortsverwaltung der Metallarbeiter Leipzigs, unter Hinzuziehung von Vertretern der unabhängigen sozialdemokratischen Partei eine Delegation an den Reichskanzler abzuschicken und an die Reichsregierung folgende Forderungen zu stellen:

1. Ausreichende Versorgung der Bevölkerung mit billigen Lebensmitteln und Kohlen.
2. Eine Erklärung der Regierung zur sofortigen Friedensbereitschaft unter Verzicht auf jede offene oder versteckte Annexion.
3. Aufhebung des Belagerungszustandes und der Zensur.
4. Sofortige Aufhebung aller Schranken des Koalitions-, Vereins- und Versammlungsrechtes.
5. Sofortige Aufhebung des schändlichen Arbeitszwangsgesetzes.
6. Sofortige Befreiung der wegen politischer Vergehen Inhaftierten und Verurteilten, Niederschlagung der politischen Strafverfahren.
7. Volle staatsbürgerliche Freiheit, allgemeines, gleiches, geheimes und direktes Wahlrecht zur Wahl für alle öffentlichen Körperschaften im Reich, in den Bundesstaaten und in den Gemeinden.

Der Deputation an den Reichskazler bleibt es überlassen, weitergehende Forderungen, die sich aus der politischen Situation ergeben, im Namen der Versammelten zu erheben.

Die Versammelten fordern die ganze Arbeiterschaft auf, sich diesen Forderungen anzuschließen. Zur wirksamen Vertretung der Arbeiterinteressen fordern die Versammelten alle Berufsgruppen auf, Vertreter zu entsenden, um mit den Vertretern der Metallarbeiter und der unabhängigen sozialdemokra-

---

1) Abgedruckt in Th. Blanke (Hrsg.): Kollektives Arbeitsrecht, Reinbek 1975, Band 1, S. 173.

tischen Partei einen Arbeiterrat zu bilden.

Die Versammelten geloben, die Arbeit nicht früher aufzunehmen, als bis von der Regierung befriedigende Zugeständnisse gemacht worden sind.

Der Zusammenhang von Hungerunruhen und sozialem Protest kommt auch in einer Meldung eines sächsischen Gendarmeriewachtmeisters im Mai 1917 zum Ausdruck [1]:

> "Die Unzufriedenheit über die andauernd unzulängliche Lebensart, insbesondere über die unveränderte Brotration, wächst von Tag zu Tag. ... Das Verständnis zum Durchhalten schwindet immer mehr. Öfters hört man im Volke die Äußerung fallen: 'Für wen führen wir den Krieg, doch nur für das Großkapital.'"

Selbst in Agrargebieten war die Ernährungslage katastrophal, und sogar hier (trotz anderer, agrarisch-feudaler Normierungen statt industriell-urbanisierter [2]) begann sich sozialer Protest zu regen [3].

Man muß sich ein solches Protestpotential - nicht nur von der Zahl her, sondern aufgrund des 'Bündnisses' verschiedener Gruppen und der in dieser Gesamtheit angelegten gesellschaftlichen Sprengkraft - vor Augen führen, um die Streiks im Januar 1918 in ihren politischen Dimensionen hinreichend einschätzen zu können. Ende Januar/Anfang Februar 1918 brachen in fast allen Industriestädten Streiks aus, in denen jetzt - im Vergleich zu den Streiks im Frühjahr 1917 - politische

---

1) Zitiert nach H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 443.
2) Siehe zu den unterschiedlichen Verhaltensweisen die Diskussionen in Kapitel 2.2.2.6. (Die rechtliche und faktische Stellung der Landarbeiter und Dienstboten im Spannungsfeld zwischen den sachlichen Notwendigkeiten der Gewerbefreiheit und dem Beharren auf feudalen Abhängigkeitsverhältnissen).
3) Nach einem Bericht eines pommerschen Oberförsters an seinen Gutsherrn am 22.6.1917 kamen zu ihm "täglich hungernde Männer und Frauen jammernd, aber mit trotziger Entschlossenheit" und erklärten:
"Wir können und wollen nicht mehr arbeiten, wenn wir nicht gesättigt werden. An all dem Elend ist der verdammte Krieg schuld, er muß zu Ende gehen, komme, wie es wolle!" (Zitiert nach H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 443).

Motive dominierten [1]. Die hauptsächlichen Streikziele waren:

- ein schneller Friede ohne Annexionen und Reparationen,
- die Hinzuziehung von Arbeitervertretern zu den Friedensverhandlungen mit Rußland in Brest-Litowsk,
- eine ausreichende Nahrungsversorgung,
- die Aufhebung des Belagerungszustandes und der mit dem Hilfsdienstgesetz erfolgten Militarisierung der Betriebe,
- die Freilassung aller politischen Gefangenen,
- die Demokratisierung des Staates einschließlich einer Wahlrechtsreform in Preußen.

Der Januarstreik wurde von mehr als 1 Million Menschen getragen und war nach dem Urteil des preußischen Innenministers der "erste politische Massenstreik in Deutschland" [2].

Die Streiks standen unter der Leitung der Revolutionären Obleute, nachdem die USPD es abgelehnt hatte, die Führung einer außerparlamentarischen Massenaktion zu übernehmen. Allein in Berlin streikten rund 400.000 Arbeiter. Diese wählten 414 Delegierte, die wiederum einen Streikausschuß unter der Führung Richard Müllers bildeten, der sich Arbeiterrat nannte und die Streikleitung darstellte. Die Militärbehörde verhängte über Berlin den verschärften Belagerungszustand, verbot Streikversammlungen und Sitzungen des Arbeiterrats, nahm Verhaftungen vor und zog viele Streikende zum Kriegsdienst ein. Die Rüstungsbetriebe wurden unter militärische Leitung gestellt und die Wiederaufnahme der Arbeit unter Androhung schwerer Strafen befohlen.

Nach einer Woche wurde der Streik abgebrochen. Die Generalkommission erklärte, daß die Gewerkschaften mit

---

1) Vgl. im folgenden J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 48f.; H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 443f. sowie Industriegewerkschaft Metall (Hrsg.), a.a.O., S. 190.
2) Zitiert nach H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 444.

dieser Bewegung nichts zu tun gehabt hätten.

Die Januarstreiks 1918 zeigten eine zunehmende Radikalisierung und Politisierung der Arbeiter an oder genauer: einzelner Teilgruppen. Sie stellten das entscheidende Glied in einer Kette von Lernprozessen und Handlungsmöglichkeiten dar, wie sie mit den Hungerunruhen begannen, sich als sozialer Protest ausweiteten und in einem politischen Widerstand mündeten, aus dem heraus schließlich eine organisierte Opposition, hauptsächlich getragen von den Revolutionären Obleuten und dann den Arbeiterräten, entstand. Insofern war der Abbruch der Streiks Anfang 1918 nur der Beginn der Revolution im Oktober/November desselben Jahres. Denn im Sommer 1918 verdichteten sich wirtschaftlich begründete Erbitterung und Kriegsmüdigkeit zunehmend zu politischem, auch organisiertem Widertand. So wurde zum Beispiel in einer öffentlichen Arbeiterversammlung im sächsischen Riesa im September 1918 gefordert,

> "daß nun endlich im Reich und Bundesstaat alle Volksangehörigen gleiche politische Rechte erhalten und damit die Staatsverfassung auch vollständig auf demokratischer Grundlage aufgebaut wird, da die bestehenden ungleichmäßigen Volksrechte es sind, die den heutigen unhaltbaren Zustand in der Ernährungsfrage vor allem mit herbeigeführt haben". (1)

---

1) Zitiert nach J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 49.
Das Koblenzer Stellvertretende Generalkommando meldete im gleichen Herbst ähnliche Vorkommnisse in seinem Korpsbereich und berichtete freimütig, daß der politische Widerstand allmählich von einer breiten Volksbewegung getragen wurde:
"Es ist zu spüren, daß die innenpolitische Bewegung trotz der gewaltigen Vorgänge auf den Schlachtfeldern mehr in den Vordergrund getreten ist - sie bildet in hohem Maße den Gesprächsstoff. Das Verlangen nach Erledigung der preußischen Wahlrechtsvorlage ertönt ebenso aus dem Munde organisierter und durch die Gewerkschaft geschulter Arbeiter, wie aus den Reihen des Mittelstandes und selbst aus den weiten Kreisen der Menschen ohne bestimmte politische Überzeugung, denen im innersten Herzen das Wahlrecht eigentlich gleichgültig ist. Wenn daher zum großen Teil der Ruf nach dem Wahl-

Der von den Arbeitern auch in ihren Forderungen hergestellte Zusammenhang zwischen ökonomisch-sozialer Situation und politischen Lebensbedingungen wurde zugespitzt durch die immer stärker und lauter werdenden Forderungen nach der Ablösung der Ludendorffschen Militärdiktatur.

So richtete sich der umfangreichste Arbeitskampf des Sommers 1918, der von den oberschlesischen Bergarbeitern getragen wurde, "vor allem gegen Hindenburg und Ludendorff"; gegen sie wurden die schlimmsten Schmähungen laut. Beide solle man, so war zu vernehmen, "über den Haufen schießen, dann würde der Krieg sofort ein Ende nehmen; sie wollten nur zeigen, was sie können" [1].

Der Autoritätsverlust der staatlich-militärischen Führung [2] ist um so bemerkenswerter, als knapp 4 Jahre zuvor der Regierung und dem Herrscherhaus auch von

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2080:
recht lediglich auf Agitationserfolgen und weniger auf innerer Überzeugung der Massen beruht, so muß doch von einer allgemeinen Volksbewegung im Korpsbereich gesprochen werden, der entgegenzuwirken verhängnisvoll sein würde."
(Zitiert nach J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 49).

1) Zitiert nach H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 444.

2) Deutlich kommt der Zerfall der staatlichen Autoritäten in Plakaten und Anschlägen zum Ausdruck, wie sie beispielsweise 1918 an einem Schachteingang einer Zeche im Kreis Tarnowitz (oberschlesisches Kohlenrevier) zu lesen war:
"Die Grafen und Fürsten und Beamten, die halten den ganzen Krieg, denn sie wissen, wie es ihnen gehen wird, wenn Deutschland verspielt. ... Wenn der Monetzionsarbeiter aufhört und der Bergmann nicht mehr gräbt, da ist der Krieg in kurzer Zeit zu Ende, mögen die in den Krieg gehen, die ihn wollten, und nicht die armen Leute. ... Wir Deutsche Arbeiter kämpfen nicht für Deutschlands Ehr, sondern nur für die Millionär. Nach dem Krieg sind wir die Sklaven, so wie wir es schon sind, drum auf und macht euch fertig, es ist unsere heilige Sache, das wir den Staat und seine Beamten bekämpfen."
(in: J.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 2, Kapitel 13, Fußnote 28, S. 983).

einem bedeutsamen Teil der Bevölkerung schier unbegrenztes Vertrauen entgegengebracht wurde. Nun aber wurde das Vertrauen nicht nur der militärisch-ökonomischen Kriegführung entzogen, sondern - in einer atemberaubenden Entwicklung - zugleich auch den weiteren Repräsentanten der halbfeudalen-kapitalistischen Gesellschaftsform preußisch-deutscher Prägung [1]. Im Zuge dieser Entwicklung wurden alle, die den Burgfrieden auch jetzt noch unterstützten, mit großem Mißtrauen bis hin zu totaler Ablehnung bedacht. Das schloß auch und vor allem die Führer der sozialdemokratisch orientierten Arbeiterbewegung mit ein.

Denn trotz der wachsenden Opposition in den eigenen Reihen - auf die im Anschluß hieran etwas näher eingegangen wird - gingen die Partei- und Gewerkschaftsführungen nicht grundsätzlich von ihrem Kurs des Burgfriedens ab [2].

---

1) Es bleibt allerdings offen, inwieweit der Vertrauensschwund zugleich das Gesellschaftssystem im allgemeinen und in seinen grundlegenden Institutionen mit einschloß. Wenn man die Entwicklung während und vor allem nach den revolutionären Ereignissen von 1918 näher betrachtet, so kann der Schluß naheliegen, daß es den meisten derjenigen, die sozialen Protest anmeldeten, 'nur' um die Beendigung des Krieges ging und daß weiterführende Vorstellungen nicht oder nur sehr oberflächlich verankert waren.

2) So verurteilten beispielsweise die Gewerkschaften aller Richtungen die Streiks vom April 1917:

" Berlin, den 26. April 1917

An den Präsidenten des Kriegsamts
Herrn Generalleutnant v. Groener, Exzellenz, Berlin

Ew. Exzellenz danken wir für die Übermittlung des Schreibens des Herrn Generalfeldmarschalls von Hindenburg. Mit den leitenden Gedanken der Darlegungen erklären wir uns völlig einverstanden.

Arbeitseinstellungen in der gegenwärtigen Stunde sind zu vermeiden; Erhaltung und Sicherheit des Reiches stehen an erster Stelle. Nach allen Kundgebungen der Gegner Deutschlands unterliegt es für politisch reife Menschen keinem Zweifel, daß nicht eine Verminderung, sondern nur eine Erhöhung der Widerstandskraft Deutschlands uns einen baldigen Frieden bringen kann. Wo diese politische Erkenntnis nicht vorhanden ist, sollte zum mindesten das Mitgefühl mit unseren an den Fronten ihr

Aber nicht nur auf der Ebene der Vorstände und Verbandszentralen, sondern auch zum Teil in den Ortsver-

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2082:
Leben einsetzenden Söhnen und Brüdern die Arbeitnehmerschaft von Handlungen fernhalten, die geeignet sind, die Kraft der Kämpfenden zu lähmen.
... Nur ein herzloser, gewissenloser Mensch kann dazu raten, diesen die erforderlichen Verteidungsmittel zu versagen.
Diese Auffassung beherrscht nach unserer innersten Überzeugung auch die Bevölkerungskreise, die durch unsere Organisationen vertreten werden. Unsererseits wird alles geschehen, sie nicht nur zu erhalten, sondern zu stärken und zu erweitern.
Von unverantwortlichen Leuten ist, glücklicherweise mit ganz vereinzeltem Erfolg, versucht worden, die Arbeitseinstellungen der Waffen- und Munitionsarbeiter politischen Zwecken dienstbar zu machen. Der Wunsch nach baldiger Beendigung des blutigen Völkerringens ist, ebenso wie in anderen kriegführenden Ländern, auch im deutschen Volke groß, er ist menschlich erklärlich und verständlich. Das Bestreben, ein Mittel zu finden, die Beendigung des Krieges herbeizuführen, beherrscht auch die arbeitende Bevölkerung. Bedauerlich ist, daß einige, wenn auch unbedeutende Kreise dieses Mittel in einer Verweigerung der Herstellung der zur Landesverteidigung erforderlichen Waffen erblicken.
Solche Ideen hätten jedoch die beklagten Arbeitseinstellungen in dem eingetretenen Umfange nicht herbeiführen können, wenn nicht bestimmte Voraussetzungen für die Mißstimmung in der arbeitenden Bevölkerung vorhanden wären. ...
... Unzureichende Entlohnung, die Weigerung vieler Unternehmer, die Arbeitsleistung unter Berücksichtigung der für den Lebensunterhalt erforderlichen Aufwendungen zu bezahlen, unnötige Härten bei der Durchführung des Hilfsdienstgesetzes, die vielfachen Versuche, die durch das Gesetz der Arbeitnehmerschaft zustehenden Rechte einzuschränken oder zu beseitigen, sind geeignet, eine große Bestimmung und steten Konfliktstoff zu erzeugen. Leider haben viele Unternehmer, vornehmlich in der Großindustrie, auch während der langen Dauer des Krieges, sich nicht von den Methoden der Behandlung der Arbeitnehmer frei gemacht, die schon in Friedenszeiten zu großer Unzufriedenheit und zu scharfen Kämpfen führten und die auch jetzt unausgesetzte Reibungen hervorrufen. Hier eine Änderung herbeizuführen sollten sich Staats- und Heeresleitung nachdrücklichst angelegen sein lassen.
Wir werden immer wieder darauf hinweisen, daß diejenigen sich an unserem Lande versündigen, die durch willkürliche Herabminderung der Lieferung von Verteidungsmitteln die Widerstandskraft unserer Truppen schwächen. Auf der anderen Seite muß aber auch alles getan werden, was erforderlich ist, die Leistungsfähigkeit der Heimarbeit zu

einen der Gewerkschaften wurde noch ein Kurs der Beschwichtigung vertreten [1].

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2083:
erhalten. Werden die Pflichten mit dem tiefen Ernst, den die gegenwärtige Zeit erfordert, von allen Seiten erfüllt, so wird unser deutsches Volk auch diese schwersten Wochen des furchtbaren Weltkrieges bestehen.
Ew. Exzellenz bitten wir, dem Herrn Generalfeldmarschall von Hindenburg von diesem Schreiben Kenntnis zu geben.
Die Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands
C. Legien
Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaften
F. Behrens
Verband der Deutschen Gewerkvereine (H.-D.)
Gust. Hartmann
Polnische Berufsvereinigung
I. Rymer
Arbeitsgemeinschaft für die kaufmännischen Verbände
Dr. Köhler
Arbeitsgemeinschaft für ein einheitliches Angestelltenrecht
S. Aufhäuser
Arbeitsgemeinschaft der technischen Verbände
Dr. Höfle "
(in: Correspondenzblatt der Gewerkschaften Deutschlands, Nr. 17, 28.4.1917, S. 163). Auch der Hinweis auf die Pflichtversäumnis der Unternehmern konnte die Gewerkschaften nicht dazu bringen, grundsätzlich von dem einmal eingeschlagenen Weg abzugehen. Auch während der Streiks im Januar 1918 versuchten die Gewerkschaftsvorstände gegenzusteuern. Zwar sprach sich die Generalkommission nicht gegen die Streiks aus, wie es die christlichen und Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine taten. Aber dennoch bedeutete die Neutralitätserklärung der Generalkommission nicht, daß sie sich für die Erfüllung der politischen Forderungen der Streikenden einsetzten. Im Gegenteil versuchte sie alles, um den Streik so schnell wie möglich zu beenden (vgl. H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 450).

1) Siehe dazu die zahlreichen Beispiele bei H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 447 - 450.

Mehr und mehr schwand die Legitimation der Gewerkschaften, mit der von ihr eingeschlagenen Politik die politischen Interessen der Arbeiter wirkungsvoll zu vertreten [1].

Vor allem in den größeren Betrieben der Rüstungsindustrie in den urbanisierten Gebieten entglitten die jeweiligen Betriebsbelegschaften mehr und mehr der Kontrolle und dem Zugriff derjenigen Gewerkschaftsführungen, die weiterhin den Burgfrieden vertraten. Die Gründe für eine solche Entwicklung waren vielfältig [2]. Die Betriebsbelegschaften, die erheblichen Zweifel an der offiziell eingeschlagenen Politik der Gewerkschaften anmeldeten, wußten um ihre ökonomisch-politische Schlüsselstellung; die Reklamierten hatten ein beträchtliches politisches Selbstbewußtsein (das nicht nur aufgrund ihrer hohen Qualifikation, sondern auch aufgrund ihres besonderen betrieblichen Status entwickelt worden war); die Mobilisierungsmöglichkeiten waren in Großbetrieben (als Zentren des sozialen Protestes und politischen Widerstandes) besser und die individuellen Risiken bei einem Streik geringer als in Kleinbetrieben; in urbanisierten Gebieten waren die Menschen seit Generationen an industrielle Lohnarbeit gewöhnt worden bzw. hatten sich aktiv daran gewöhnt (in langwierigen Umstellungs- und Anpassungsprozessen) und konnten daher Konflikte besser nach sachlich-rationalen Kriterien aufarbeiten als Arbeiter, die jetzt erst als industrielle Lohnarbeiter aus ländlichen Gebieten kamen.—

---

1) Die politische Interessenvertretung der Arbeiter hatten sich die Gewerkschaften mit ihrer Politik des 4. August selbst wieder stärker angeeignet und unterlagen somit auch einem hohen Erwartungsdruck.
2) Siehe dazu auch die Bemerkungen in Kapitel 4.1.2.2.2. (Die Betriebspolitik der Unternehmer und die Reaktionen der Belegschaftsangehörigen) und hier insbesondere im Unterabschnitt: Die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung zwischen Unternehmersanktionen, dem Mitbestimmungsstreben der Betriebsbelegschaften und den gewerkschaftlichen Aktivitäten.

Die ganze Breite der Entwicklung der Obleute und der Räte und ihre relative Unabhängigkeit von festgefügten politischen Fraktionen kam auch dadurch zum Ausdruck, daß während der Januarstreiks 1918 in den Berliner Rüstungsbetrieben selbst Vertreter der USPD kaum Einfluß auf den Aktionsausschuß hatten, der fast gänzlich von den Obleuten beherrscht wurde. So berichtete Dittmann (SPD) darüber in einem späteren Beitrag [1]:

> "Die Situation bei dem Streik war so, daß wir Führer auf die Entschließung der Massen, ob der Streik weitergeführt werden sollte oder beendigt werden sollte, überhaupt keinen Einfluß hatten. Hätte ich wirklich gesagt, es sollte weiter gestreikt werden, so hätte deshalb nicht ein einziger Arbeiter länger gestreikt, und hätte ich gesagt, der Streik sollte beendet werden, so hätte sich dadurch nicht ein einziger Arbeiter bewegen lassen, den Streik abzubrechen."

Das heißt, daß selbst diejenigen Vertreter einer politischen Partei, deren Ablehnung des offiziellen Kurses des Burgfriedens offenkundig und allgemein bekannt war, kaum Einfluß auf Aktionen der Arbeiter hatten. Um so weniger war dies der Fall bei parteipolitischen und gewerkschaftlichen Vertretern der Burgfriedenspolitik, denen - wie oben schon erwähnt - zunehmend die Legitimation zur Vertretung der politischen Interessen entzogen wurde. Und selbst im ureigensten Bereich der gewerkschaftlichen Interessenvertretung, der Vertretung in wirtschaftlichen Dingen, kam es zu heftigen Auseinandersetzungen darüber, ob die Gewerkschaften angesichts ihrer Politik dazu noch in der Lage wären. Als im August 1918 die Bergarbeiter auf mehreren Ruhrzechen streikten, weil trotz der Erhöhung der Kohlenpreise die lohnpolitischen Zugeständnisse, die man ihnen nach langem Drängen gemacht hatte, nach Ansicht selbst der Gewerkschaftsführer "bei weitem nicht den

---

1) Zitiert nach H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 2, 13. Kapitel, Fußnote 89, S. 988.

Erwartungen" entsprachen, appellierten die Führer der Verbände trotzdem an ihre Mitglieder, "sich jetzt an Ausständen nicht zu beteiligen" [1]. Diese Zurückhaltung selbst bei der Interessenvertretung in wirtschaftlichen Angelegenheiten weckte weitere Empörung. Anläßlich eines Streiks auf der Zeche Gewerkschaft Westfalen in Ahlen, der wegen Lohndifferenzen, Lebensmittelschwierigkeiten und der Behandlung der Arbeiter durch die Vorgesetzten ausgebrochen war, bekannte ein Arbeiterausschußmitglied, "daß unter den Gewerkschaftsmitgliedern eine große Gewitterschwüle herrsche und diese zur Explosion gekommen sei". Als der Bezirksleiter des Bergarbeiterverbandes, Osterroth, auf der Streikversammlung erschien, drohten einige Bergarbeiter: "Wenn der Osterroth heute wieder bremst, dann werfen wir ihn vor die Tür."

Eine solche Kritik mußte die Gewerkschaftsführung um so härter treffen, als sie gerade mit ökonomischen Argumenten ('Abwendung der sozialen und wirtschaftlichen Härten des Krieges' etc.) die Burgfriedenspolitik verteidigt hatte.

Die organisierte Opposition gegen die Burgfriedenspolitik begann in der SPD und den Gewerkschaften mit der Ablehnung der Kriegskredite, zunächst im Dezember 1914 nur von Karl Liebknecht, danach schon von mehreren [2].

---

1) Der ganze Fall wird berichtet in H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 455.
2) Auf die detaillierte Schilderung der organisierten Opposition in SPD und Gewerkschaften soll hier verzichtet werden; vgl. dazu H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 1, S. 260 - 295, 445 - 455 und 505 - 519; J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 51 - 57 sowie A. Brock: Die Arbeiter- und Soldatenräte von der revolutionären Aktion zur Integration, in: Die Betriebsräte in der Weimarer Republik. Von der Selbstverwaltung zur Mitbestimmung, hrsg. v. R. Crusius, G. Schiefelbein, M. Wilke, Band 1: Dokumente und Analysen, Berlin 1978, S. 9 - 45, im folgenden zitiert als: Arbeiterräte, S. 12f. Eine regionalspezifische Studie der Opposition hat E. Lucas für Remscheid und Hamborn angefertigt, vgl. E. Lucas: Radikalismus, a.a.O., S. 146 - 152.

Die Herausbildung einer organisierten Opposition geschah unter den schwierigsten Bedingungen, denn es drohten beispielsweise Ausnahmeregelungen durch die Militärbehörden, Pressezensur und Ausschaltung der Linken durch die Einberufung an die Front. Es gab im wesentlichen drei organisatorische Träger des sich entfaltenden politischen Widerstands: es waren dies die Gruppe Internationale/Spartakus, die Unabhängige Sozialdemokratische Partei Deutschlands (USPD) [1] sowie die parteiunabhängigen Revolutionären Obleute.

Die Gruppe Internationale/Spartakusbund entstand nach dem Prinzip der Kaderorganisation und der Konspiration innerhalb der bestehenden Arbeiterorganisationen. Sie schloß sich zunächst der USPD an, später (am 1.1.1919) ging aus ihr die Kommunistische Partei Deutschlands (KPD) hervor [2].

Die USPD entstand am 6./7. April 1917 als Partei, nachdem die Befürworter der Burgfriedenspolitik und Kriegsunterstützung in der Reichstagsfraktion der SPD den Parteivorstand aufgefordert hatten, die Kriegsgegner in der Fraktion, die in der 'Sozialdemokratischen Arbeitsgemeinschaft' zusammengeschlossen waren, aus Fraktion und Partei auszuschließen.

Die USPD umfaßte neben dem Spartakusbund weiterhin so unterschiedliche politische Richtungen wie die ehemalige linke Parteimitte und Pazifisten, über den Theoretiker Kautsky bis hin zu Eisner [3].

---

1) Auf die Revolutionären Obleute im Deutschen Metallarbeiterverband (DMV) und die sich in den Streiks von 1917 und 1918 herausgebildeten Arbeiterräte wird im Anschluß hieran genauer eingegangen.
2) Detaillierte Informationen siehe bei K. Retzlaw, a.a.O. Die bekanntesten Vertreter der Gruppe Spartakus waren Rosa Luxemburg und Karl Liebknecht.
3) Genauere Informationen zur USPD siehe H. Krause: Zur Geschichte der Unabhängigen Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, Frankfurt 1975.

Trotz der erklärten Absicht der USPD, gegen den Krieg und die gesellschaftlichen Mißstände und für Frieden, Demokratie und Sozialismus zu kämpfen, gelang es ihr nicht (unter anderem auch aufgrund ihrer heterogenen Zusammensetzung), im Rahmen dieser allgemeinen Absichtserklärung ein einheitliches Konzept zur Erreichung ihrer Zielsetzung zu entwickeln. Insofern war es der USPD in ihrer weiteren Entwicklung kaum möglich, die Mehrheit der industriellen Lohnarbeiter auf ihre Zielvorstellungen und ihr Konzept zu vereinigen [1].

Die Revolutionären Obleute, die den Kern der Berliner Arbeiterrätebewegung bildeten [2], entstanden vornehmlich in Berlin als Teil der Opposition im DMV gegen die Burgfriedenspolitik des Vorstandes und der Generalkommission. Sie waren nach dem Vertrauensleuteprinzip

---

1) v. Oertzen schrieb zu dem Unterschied zwischen USPD und Spartakusbund (der im übrigen auch in deren jeweils unterschiedliche Verhältnisse und Verbindungen zu den Betriebsbelegschaften begründet war), daß der Spartakusbund zwar keine funktionierende organisatorische Verbindung zu den Arbeitern hatte, daß aber die radikalen Theoretiker und Parlamentarier über ihre Agitation großen mittelbaren Einfluß ausübten.
"Die USPD-Führung bemühte sich um eine derartige organisatorische Verbindung mit den oppositionellen Arbeitern gar nicht ausdrücklich. Der Spartakusbund hingegen sah das Problem sehr wohl, und es gelang ihm auch, begrenzte Stützpunkte in der Arbeiterschaft zu gewinnen; einem darüber hinaus reichenden Einfluß stand jedoch einmal die abstrakte Radikalität seiner Parolen, zum anderen - das darf ebenfalls nicht übersehen werden - die rücksichtslose Verfolgung seiner führenden Vertreter entgegen, die viele Versuche einer organisatorischen Konsolidierung im Keim erstickte."
(P.v. Oertzen: Betriebsräte in der Novemberrevolution. Eine politikwissenschaftliche Untersuchung über Ideengehalt und Struktur der betrieblichen und wirtschaftlichen Arbeiterräte in der deutschen Revolution 1918/19. 2. Aufl., Berlin, Bonn-Bad Godesberg 1976, im folgenden zitiert als: Betriebsräte, S. 73).
2) Auf die einzelnen Rätetheorien wird - soweit thematisch notwendig - erst im Zusammenhang mit Kapitel 4.2. eingegangen.

auf der Basis von Großbetrieben und den Branchenversammlungen des DMV organisiert.

Der Begründer und Führer dieser Gruppe war Richard Müller, zu Beginn des Weltkrieges Leiter der Dreher-Branche im Berliner DMV [1].

Zu Beginn ihrer Entwicklung rekrutierten sich die Obleute aus dem Bereich der die qualifiziertesten Arbeiter umfassenden Branchen der Eisen-,Metall- und Revolverdreher. Diese Arbeiter waren politisch sehr einflußreich, weil sie zu dem am meisten sprach- und handlungsfähigen Subjekte zählten.

Die soziale Zusammensetzung der Opposition ist in ihrer Tendenz nahezu identisch mit jener der - politischen - aktiven Minderheit, wie sie sich in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen (1890 - 1914) ausgebreitet hatte [2] und wie sie später auch Träger betrieblichen Mitbestimmungsstrebens während des Krieges wurde. Im vorherigen Abschnitt wurde deutlich, daß es erhebliche personelle und inhaltliche Verbindungen zwischen den Arbeiterausschüssen nach HDG, den Revolutionären Obleuten und den während der Januarstreiks 1918 entstandenen Ar-

---

1) Vgl. im folgenden P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S.71-78. Oertzen zeichnet in diesem Abschnitt ein historisches Verlaufsmodell, das sich im wesentlichen auf die Texte von Richard Müller: Geschichte der deutschen Revolution, 3 Bände, 2. Aufl., Berlin 1979 (Nachdruck von 1924), zitiert als: Geschichte, bezieht (Band 1: Vom Kaiserreich zur Republik, Band 2: Die Novemberrevolution, Band 3: Bürgerkrieg in Deutschland). Es wird im folgenden der Oertzenschen Darstellung gefolgt, nur wörtliche Zitate Müllers werden entsprechend ausgewiesen. Siehe speziell zur Entwicklung im DMV auch F. Opel, a.a.O. Eine weitere historische Zusammenfassung, allerdings weniger materialreich, geben D. Schneider, R. Kuda: Arbeiterräte in der Novemberrevolution, 2. Aufl., Frankfurt/M. 1969, S. 16 - 21.

2) Vgl. dazu unter anderem die Diskussion in Kapitel 3.2.1.3. (Zu den Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften als Ausdruck ihres politischen Denkens und Handelns).

beiterräten gab; und zwar wurden die Verbindungen um so stärker, je mehr die Autorität der militärisch-politischen Führung zerbröckelte und die Legitimation der Burgfriedenspolitik schwand [1].

Politisch bezogen die Berliner Vertrauensleute ihr Selbstverständnis zum Teil aus den Berliner lokalistisch-syndikalistischen Traditionen und einem dadurch bedingten Radikalismus [2].

Obwohl fast alle Obleute der USPD angehörten und letztere als Rahmen und Plattform für ihre politische Arbeit nutzten, betrachteten sie sich nicht als Bestandteil oder gar Anhängsel der Parteiorganisation.

Am Spartakusbund kritisierten die Obleute die 'ungehemmte Produktion' radikaler Parolen und das dauernde Drängen auf Aktionen ohne Rücksicht darauf, ob die Arbeiter bereit waren, tatsächlich entsprechende Handlungen zu vollziehen. Die enge Verbindung der Obleute mit den Betrieben, die eine realistische Einschätzung des Kreises derjenigen, die politisch aktiv handeln konnten und wollten, zumindest nahelegte, ihre gewerkschaftliche Sozialisierung (die ihnen gebot, Aktionen auf ihre Realisierbarkeit zu überprüfen und dann gegebenenfalls sorgfältig und diszipliniert vorzubereiten) hinderten sie daran, hemmungslos um jeden Preis Aktionen zu fordern.

An der USPD-Führung kritisierten die Obleute deren Beschränkung auf eine parlamentarisch-parteipolitische Opposition und die mangelnde Bereitschaft, außerparlamentarische Aktionen zu führen und zu verantworten.

---

1) Siehe dazu die Bemerkungen in den vorherigen Kapiteln 4.1.2.1. und hier insbesondere dem Abschnitt: Reaktionen und Verhaltensweisen der Mitglieder und Anhänger der Sozialdemokratie bei Kriegsbeginn, und 4.1.2.2.2. und hier insbesondere dem Abschnitt: Die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung zwischen Unternehmersanktionen, dem Mitbestimmungsstreben der Betriebsbelegschaften und den gewerkschaftlichen Aktivitäten.
2) Vgl. F. Opel, a.a.O., S. 54.

Den Obleuten als (fast) reine Arbeiterorganisationen (die allerdings nur einen bestimmten Teil der Arbeiter umfaßten) standen als Mittel der politischen (!) Vertretung nur Massenstreiks und Demonstrationen zur Verfügung.

Das heißt also, daß die Organisationsform der Obleute als wesentlicher Ausdruck ihres politischen Selbstverständnisses entscheidend auch ihre Aktionsformen prägte. Deren Kenntnis berührt auch die Frage nach der Wirkungsbreite ihrer Tätigkeit als Obleute.

Der Kern der Organisation bestand zunächst aus einer 50 - 80 Personen umfassenden Gruppe zuverlässiger Vertrauensleute aus Berliner Rüstungsbetrieben, die ihrerseits wiederum in 'ihren' Betrieben einen Kreis von Vertrauensleuten um sich zu sammeln versuchten.

Charakteristisch und politisch höchst bedeutsam war der lockere und unsystematische Aufbau der Organisation der Obleute. Richard Müller schrieb dazu:

> "Das Gebilde der revolutionären Obleute, wie es am Vorabend der Revolution bestand, ist nicht als fertiges Produkt dem Geiste eines klugen Führers entsprungen, sondern es entwickelte sich während des Krieges aus den sozialen, politischen und militärischen Verhältnissen heraus, es stand auf einer organisatorischen Basis, die sich an die Entwicklung der deutschen Arbeiterbewegung anlehnte." (1)

Es war unter den staatlichen und auch gewerkschaftlichen Repressionsmaßnahmen weder eine offene Gründung einer neuen oppositionellen Organisation möglich noch sollte sich die Opposition auf eine bestimmte Parteirichtung festlegen, damit auch politisch binden und somit in ihrer Wirksamkeit beschränkt werden.

So blieb als Ansatzpunkt der Opposition 'nur' der Betrieb:

---

1) R. Müller: Geschichte, a.a.O., Bd. 1, S. 161.

> "Diese Kämpfe (die großen Streiks von 1916, 1917, 1918) wurden nicht getragen und geführt von den bestehenden Partei- und Gewerkschaftsorganisationen. Hier zeigten sich Ansätze einer dritten Organisation, die der Arbeiterräte. Die Großbetriebe waren die Träger der Bewegung." (1)

Die Revolutionären Obleute waren - auch noch als sie über den begrenzten Kreis der Dreher der Berliner Metallbranche hinausgewachsen waren - die am ehesten sprach- und handlungsfähigen Subjekte, die

- innerhalb der Belegschaft großen Rückhalt und eine erhebliche Autorität besaßen,
- vom Unternehmer am ehesten als Subjekte anerkannt und in ihrer Funktion als betriebliche Interessenvertreter (oft waren die Arbeiterausschüsse nach HDG von der Opposition 'besetzt') als in der Zukunft mögliche Verhandlungspartner akzeptiert wurden,
- in den gewerkschaftlichen Apparaten dominierten bzw. als Opposition mit dem Apparat umzugehen verstanden.

Gerade den letzten Weg nutzten die Obleute: Die Branchenorganisation der Dreher innerhalb des DMV wurde zur Plattform für die oppositionellen Arbeiter, die damit eine schon bestehende gewerkschaftliche Organisation nicht nur zum Zweck des Informationsaustausches und als Diskussionsforum, sondern auch als Instanz zur Koordinierung der Aktionen sowohl auf der betrieblichen als auch auf der überbetrieblichen und dann sogar branchenübergreifenden Ebene betrachteten. So nimmt es nicht Wunder, daß die Dreher auf dem Verbandstag des DMV im Juni 1917 viele Verbindungen knüpften, die weit über den lokalen/regionalen Berliner Raum und weit über die Dreherbranche hinausgingen [2].

Ein solches Netz - und war es auch noch so locker geknüpft -, das sich 'traditioneller' gewerkschaftlicher

---

1) R. Müller: Das Rätesystem in Deutschland, in: Die Befreiung der Menschheit, Berlin, Leipzig, Wien, Stuttgart 1921, S. 168ff., S. 168f., zitiert nach P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 74, Fußnote 3.
2) Vgl. F. Opel, a.a.O., S. 68.

Kommunikationswege bediente, war eine der entscheidenden Voraussetzungen für den Ausbruch der Revolution vom November 1918.

Die drei großen Streiks, die die Berliner Arbeiter unter der Führung der Revolutionären Obleute im Weltkrieg führten, und die in der Verbindung mit einigen Arbeiterausschüssen nach HDG letztlich zu der Herausbildung der Arbeiterräte führten [1], wurden auf verschiedene Art und Weise organisatorisch bewältigt.

Der erste, der Sympathiestreik für Karl Liebknecht, wurde von den Obleuten unmittelbar ausgerufen und von ca. 55.000 Arbeitern einiger großer Berliner Betriebe getragen.

Der zweite, der Lebensmittelstreik im April 1917, wurde auf Antrag der Obleute von der Generalversammlung der Berliner Metallarbeiter beschlossen.

Zu dem dritten großen Streik im Januar 1918 wurde in einer Generalversammlung der Dreher das Signal gegeben [2].

Sehr aufschlußreich ist eine etwas längere, von uns in Ausschnitten wiedergegebene Schilderung des Streiks im

---

1) Die Herausbildung der Organisationsstruktur der Arbeiterräte in Deutschland während der Januarstreiks 1918 erfolgte relativ 'naturwüchsig', auf jeden Fall aber nicht bewußt nach dem Vorbild der sowjetischen Räte der Oktoberrevolution. Eine solche Unterstellung beschleunigte nach dem November 1918 die Spaltung innerhalb der organisierten Arbeiterbewegung, indem sie auf der einen Seite als Abgrenzungsinstrument gegenüber den Räten und auf der anderen Seite als Versuch der Vereinnahmung instrumentalisiert wurde - von beiden Seiten (SPD und KPD) insgesamt die Unabhängigkeit der deutschen Arbeiterräte bestritten wurde.

2) Um hier keine Mißverständnisse aufkommen zu lassen: es war keineswegs so, daß die Obleute 'befahlen' und die Betriebsbelegschaften 'gehorchten'. Die Obleute griffen 'nur' die latente Unruhe auf und gaben ihr einen bestimmten organisatorischen Rahmen, ohne den die Unruhen und Streiks eine erheblich geringeren politischen Stellenwert gehabt hätten.

Januar 1918, in der schon die Strukturen der Räteorganisation deutlich sichtbar werden. Karl Retzlaw, Mitglied der Spartakus-Gruppe und dem Kreis der Revolutionären Obleute angehörend, half in 'seinem' Betrieb den Streik mit zu organisieren [1]:

> "Die Vertrauensmänner der Betriebe hatten aus ihrer Mitte einen engeren Kreis, die "Obleute" gebildet, die einen Funktionär des Metallarbeiterverbandes, Richard Müller, zu ihrem Vorsitzenden gewählt hatten. Richard Müller war Mitglied der USPD, zu der sich auch die Mehrheit der Obleute bekannte. Diese Körperschaften kamen des öfteren zusammen, nicht nur um über die Hilfsmaßnahmen gegen den Hunger zu beraten, sondern auch um gegen die Fortsetzung des Krieges zu protestieren. Sie forderten sogar den Vorstand der USPD auf, den allgemeinen Streik auszurufen. Zu einer solchen Kraftprobe fühlte sich der Vorstand jedoch nicht stark genug und lehnte ab.
> Die Betriebsvertrauensleute hatten richtig erfaßt, daß die jetzige Situation politische Forderungen und Aufgaben verlangte, die eigentlich die Führung durch eine politische Partei notwendig machte. Daß der Vorstand der SPD den Kampf nicht führen konnte und auch nicht wollte, verstand sich von selbst. So lag die Leitung des Streiks bei den Obleuten der Betriebsvertrauensleute. Es mußte schnell gehandelt werden.
> Am Kaiser-Geburtstag, dem 27. Januar 1918, war die Polizei in Berlin bei Paraden beschäftigt. So eignete sich dieser Tag am besten zu einer unbewachten Versammlung der Vertrauensleute; hier wurde der Streik für den nächsten Tag beschlossen.
> Am Morgen des 28. Januar stand ich mit anderen Vertrauensleuten frühzeitig am Tor meiner Arbeitsstelle und forderte jeden Eintretenden auf, ohne Kleiderwechsel zum Arbeitsplatz zu gehen. Nachdem die Belegschaft vollständig war, ging ich durch die Abteilungen und gab die Losung aus, zu einer Versammlung in die große Werkhalle zu gehen.
> Ich war in der Zwischenzeit von den Vertrauensleuten der Abteilungen meiner Arbeitsstelle zum "Obmann" und Sprecher gewählt worden. Auf einem Tisch in der Mitte der Versammelten stehend begann ich meine Rede. ...
> So ging es wohl eine halbe Stunde lang, bis sich alles etwas beruhigte und ich den Kollegen sagen konnte, daß am Nachmittag die Versammlung der Obleute aller Betriebe stattfinden würde, und daß

---

1) K. Retzlaw, a.a.O., S. 82 - 85.

sie jetzt nach Hause gehen und sich am Vormittag des nächsten Tages vollzählig am Fabriktor versammeln sollten. ...
So begann der große Munitionsarbeiterstreik vom Januar/Februar 1918 im Betrieb Kabelwerk Cassirer, Berlin-Charlottenburg. Ähnlich wird es in anderen Betrieben zugegangen sein. In Berlin legten in diesen Tagen vier- bis fünfhunderttausend Arbeiter die Arbeit nieder. Von hier sprang der Funke auf ganz Deutschland über. ...
Am Nachmittag dieses Tages, am 28. Januar 1918, traten die Delegierten der Betriebe zusammen. Die Streikleitung wurde erweitert und in "Arbeiterrat" umbenannt. Die beiden großen Parteien SPD und USPD, delegierten je drei Vorstandsmitglieder in den Arbeiterrat. Für die Mehrheitssozialdemokraten waren es Ebert, Scheidemann und Otto Braun. Die Obleute der Betriebsvertrauensleute stellten fünf Mitglieder, den Vorsitz behielt Richard Müller. ...
Der Arbeiterrat legte ein politisches Programm vor: Frieden ohne Annexionen, Hinzuziehung von Arbeitervertretern zu den Friedensverhandlungen, Aufhebung des Belagerungszustandes und der Militarisierung der Betriebe, Verbesserung der Nahrungsmittelversorgung, Freilassung der politischen Gefangenen, Demokratisierung und Einführung der versprochenen Wahlrechtsreform.
Als ich am anderen Morgen zum Betrieb kam, standen schon zwei Polizisten mit gezogenem Säbel am Haupttor. Angesichts der sich ansammelnden Belegschaft von über tausend Frauen und Männern sagten sie, daß sie zur Überwachung der im Betrieb untergebrachten französischen Kriegsgefangenen abkommandiert seien. Wir zogen zu einem Lokal im Laubengelände an der Jungfernheide. Dort sprach ein Vertreter des Arbeiterrats, ich verlas die Forderungen, die tags zuvor beschlossen worden waren. Ich wurde in die Streikleitung der Betriebe Nord-Charlottenburg delegiert. Um die Streikenden zusammenzuhalten und sie laufend zu informieren, vereinbarten wir, jeden Morgen im Laubengelände zusammenzukommen. Hier glaubten wir vor Polizeiüberfällen sicher zu sein. ...
Schon am dritten Streiktag begannen Frauen zu klagen, kein Geld mehr zu haben. Auch der tägliche Napf Kohlrüben der Kantine fehlte ihnen schon. Doch hatte die Belegschaft noch für einige Tage Lohn zu erhalten. Nach einer Verhandlung mit Cassirer wurde uns die Restlöhnung ausgezahlt. Die kaufmännischen Angestellten, die im Betrieb geblieben waren, hatten die Lohnzahlung schon vorbereitet. Wieder im Lokal angelangt, begannen wir, für die gewerkschaftlich nicht organisierten Frauen Geld zu sammeln. Zur Ermutigung schüttete ich vor allen Augen den Inhalt meiner Lohntüte auf den Teller.

> Es kamen von unserer Belegschaft täglich fünf- bis sechshundert Frauen und Männer ins Streiklokal, sie mußten informiert und aufgemuntert werden. Täglich mehrmals mußte ich aufs Podium und Berichte über die Streiklage geben, oder ich las aus Flugblättern und den Spartakusbriefen vor. Kollegen, die aus verschiedenen Teilen der Stadt kamen, brachten die wildesten Gerüchte von Massenverhaftungen mit. Soldaten und Polizei patrouillierten in den Straßen. Am vierten Tag kamen schon mehrere Kollegen aufgeregt zu mir und legten den Gestellungsbefehl vor, den sie soeben erhalten hatten. Jetzt gab es Vorwürfe gegen die Streikleitung. ...
> Am fünften Tag begann der Streik abzubröckeln. Mehrere Betriebe begannen wieder zu arbeiten. Der Arbeiterrat hatte den Streik ja ohne die Gewerkschaftsvorstände geführt und wollte ihn auch ohne die Vermittlung der Gewerkschaftsvorstände wieder beenden."

Der Ablauf und die Struktur der Januarstreiks 1918 waren zusammengefaßt nach Richard Müllers Darstellungen also folgende [1]:

Am ersten Streiktag wählten die Streikenden aller Berliner Betriebe Delegierte. Diese Delegierten traten zu einer Versammlung zusammen, die aus ihrer Mitte einen Aktionsausschuß von elf Personen als Streikleitung bestimmten. Dieser Ausschuß bestand zunächst nur aus Revolutionären Obleuten. Obwohl noch je drei Vertreter der SPD und der USPD zur Streikleitung hinzugezogen wurden, lag die Führung des Streiks eindeutig bei den Obleuten. Die Hinzuziehung der Parteienvertreter legt den Schluß nahe, daß die Obleute nicht als Parteifunktionäre in der Streikleitung handelten, sondern sich als Vertreter der streikenden Betriebsbelegschaften als unabhängig - wenn auch nicht neutral - gegenüber parteipolitischen Zielvorstellungen betrachteten.

Eine weitere Besonderheit der Struktur des Streiks vom Januar 1918 - die direkte, nicht durch eine gesonderte Organisation vermittelte Verknüpfung von

---

1) Vgl. R. Müller: Geschichte, a.a.O., Bd. 1, S. 140.

'Führung und Basis' - benennt Oertzen [1]:

> "Die Obleute geben in einer Facharbeiterversammlung das Signal, die Facharbeiter veranlassen in den Betrieben die Niederlegung der Arbeit, die Belegschaften wählen ihre Vertreter, die in einer Versammlung die ursprünglichen Initiatoren zu Leitern des Streiks bestimmen."

Nach diesem Schema, das die Grundzüge, die Vorteile, aber auch die Schwächen des Rätesystems verdeutlicht [2], sind in der Revolution vom November 1918 viele Arbeiterräte gebildet worden [3].

Ohne jetzt die Diskussion um die Rätebewegung und deren Bezug zum betrieblichen Mitbestimmungsstreben der Belegschaften vorweg zu nehmen [4], so läßt sich doch festhalten, daß in der damaligen gesellschaftlichen Situation, angesichts der Inflexibilität der Gewerkschaften, deren starrem Festhalten an der immer unpopulärer werdenden Burgfriedenspolitik, die einfachwirkungsvolle Organisation der Obleute, ihre direkte Eingebundenheit in den Betrieb und die unmittelbare Rechenschaftspflicht gegenüber den Betriebsbelegschaften gewichtige Vorteile gegenüber den Gewerkschaften aufwies.

Adolf Brock faßt die wesentlichen geschichtlichen Bezugspunkte und gesellschaftlichen Elemente des Räteprinzips zusammen, wie es sich schon mit den Streiks vom Januar 1918 herauskristallisierte [5]:

> "Die Arbeiterrätebewegung verstand sich sowohl als wirtschaftliche wie als politische Bewegung: sie

---

1) P. v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 75.
2) Darauf wird im nächsten Kapitel 4.2.1. genauer einzugehen sein.
3) Siehe dazu die zusammenfassende Darstellung der verschiedenen Typen von Arbeiterräten und ihre Verbreitung bei E. Kolb: Die Arbeiterräte in der deutschen Innenpolitik 1918 - 1919, Frankfurt/M., Berlin, Wien 1978, S. 83ff.
4) Die Diskussion wird im Zusammenhang mit der Novemberrevolution in Kapitel 4.2. geführt.
5) A. Brock: Arbeiterräte, a.a.O., S. 11.

stand nicht nur in Opposition zu den etablierten Organisationen der Arbeiterbewegung, den Gewerkschaften, den Mehrheitssozialdemokraten und der USPD, sondern sie wollte die Gewerkschaften und die Arbeiterpartei als neue proletarische Organisation ersetzen, d.h. den Dualismus von Gewerkschaft und Partei aufheben. Von der Basis der Arbeiterbewegung, den Produktionsbetrieben und der lokalen Organisation aus sollte eine Räteverfassung geschaffen werden, die direkte Herrschafts- und Beteiligungsformen der Mehrheit, der Arbeiter und übrigen Abhängigen, ermöglichte.

Die Voraussetzungen für diese neuen Herrschaftsformen sollten durch die Sozialisierung der Produktionsmittel und durch eine Bodenreform geschaffen werden.
Elemente der Räteverfassung sind die durchgehende Willensbildung von unten nach oben, die Ausschaltung derjenigen Gruppen, die ihr Einkommen aus der Arbeit anderer beziehen, aus der politischen Willensbildung und den gesellschaftspolitischen Gestaltungsfunktionen. Die Wählbarkeit der Räte durch die Produzenten und die jederzeitige Abberufung der Rätedeputierten durch die Wähler, die Bindung der Deputierten an die Beschlüsse der Wähler, die permanente Rechenschaftspflicht der Rätedeputierten gegenüber den Wählern. Alle gesellschaftlich relevanten Positionen, Lehrer, Richter, Sekretäre werden durch Wahl und auf Zeit besetzt. Wo Ämter hauptamtlich besetzt sind, ist Ämterrotation anzustreben.
Nach Beseitigung der kapitalistischen Strukturen vereinigen die Räte zugleich die gesetzgebende und vollziehende Gewalt. Die Räteorganisation im Sozialismus zielt auf alle Bereiche der Gesellschaft, nicht nur auf ihre Teile."

Allerdings liegt gerade hierin auch ein wesentlicher Grund des (späteren) Scheiterns der Räte-/Betriebsrätebewegung, gemessen an ihren eigenen Zielsetzungen und an den von außen an sie herangetragenen Erwartungen. Indem Obleute und später Arbeiterräte als betriebliche Interessenvertretung die <u>allgemeine politische</u> Interessenvertretung auf der <u>überbetrieblichen</u> Ebene mit übernahmen bzw. übernehmen wollten,

- weckten sie einen Erwartungsdruck, der sich letztlich gegen sie selbst wenden mußte, da die betrieblichen Interessenvertretungen die Erwartungen aus verschiedenen Gründen nicht erfüllen konnten,

- stellten sie Anforderungen an sich selbst, die sie (in der kurzen Zeit ihrer Entwicklung und angesichts ihrer eigenen - gewerkschaftlichen - Sozialisation) weder organisatorisch noch theoretisch erfüllen konnten,
- stellten sie ihrerseits Anforderungen an die industriellen Lohnarbeiter als ihrer Basis, die letztere aufgrund der allgemeinen Sozialisation als industrielle Lohnarbeiter [1] und aufgrund der nach wie vor intakten Partei- und Gewerkschaftsorganisationen nicht erfüllen konnten; die Erwartungen blieben letztlich unvermittelt.

Die Revolutionären Obleute waren sich zum Teil durchaus ihrer Schwäche bewußt, auch als eine allgemeine Interessenvertretung auf unterschiedlichen Ebenen in hinreichendem Maße die eigenen und fremden Erwartungen unter Beachtung der entsprechenden sachlich-politischen Notwendigkeiten erfüllen zu können. Nur so läßt es sich erklären, daß auch Parteienvertreter mit in das Streikkomitee im Januar 1918 aufgenommen wurden und damit das Prinzip der 'reinen' Räteorganisation durchbrochen wurde.

Ohnehin spiegelt diese Auseinandersetzung den grundsätzlichen Konflikt zwischen der 'reinen' Räteorganisation und dem 'reinen' Parteidenken wieder, der dann im November 1918 noch deutlich zum Ausdruck. Oertzen beschreibt das Spannungsfeld folgendermaßen [2]:

> "Die sozialdemokratischen Parteivertreter betrachteten den Streik nicht als eine Aktion der Ar-

---

1) Vgl. dazu die Diskussionen zur Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen (1890 - 1914) in Kapitel 3.1.5.3. (Negative Integration oder begrenzte Anpassung der Arbeiter im organisierten Kapitalismus?), und für die Kriegszeit in Kapitel 4.1.2.1. und hier insbesondere Abschnitt: Reaktionen und Verhaltensweisen der Mitglieder und Anhänger der Sozialdemokratie bei Kriegsbeginn.
2) P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 76f.

beiterschaft als solcher. Die Arbeiter "als solche" waren für sie keine handlungsfähigen Subjekte. Handlungsfähig, und das heißt damit auch handlungsberechtigt, waren in ihren Augen einzig und allein Partei- und Gewerkschaftsorganisation; ihnen oblag auch die Führung der unorganisierten Masse. Gab es unglücklicherweise mehrere miteinander konkurrierende Organisationen, dann wurde die Führung der Masse als eine Art Kartell der beteiligten Organisationen benannt. Eine unmittelbare, ohne die Vermittlung des Partei- oder Gewerkvereines funktionierende Organisation der gesamten Arbeiterschaft war ihnen eine unvollziehbare Vorstellung. Die von der Versammlung der Betriebsdelegierten gewählten Obleute waren für sie Funktionäre der Konkurrenzpartei, denen man ein Gegengewicht aus den eigenen Reihen zugesellen mußte, sonst nichts. ... Entweder die Räte wurden von vornherein als ein Kartell der Arbeiterorganisationen aufgefaßt und, ohne die Arbeiterschaft näher zu befragen, von den beteiligten Parteien und Gewerkschaften besetzt oder die Räte wurden zwar gewählt, aber ebenfalls von vornherein unter reinen Parteigesichtspunkten, sei es paritätisch oder nicht. So sind in der Tat sehr viele Arbeiterräte in der November-Revolution ins Leben gerufen worden. Solche nach Parteifraktionen organisierten Arbeiterräte fühlten sich infolgedessen mehr als Delegierte ihrer Organisationen, denn als Vertreter ihrer Wähler. War aber eine Gruppe von Arbeiterräten vorhanden, die sich der Räteorganisation unmittelbar verpflichtet fühlte, wie es die Gruppe der linken Unabhängigen weitgehend tat, dann war sie angesichts der andersartigen Strömungen in der Arbeiterschaft trotzdem genötigt, sich, in paradoxem Widerspruch zu ihren eigentlichen Intentionen, als Fraktion zu organisieren."

Das hier beschriebene Spannungsverhältnis zwischen Partei- und Gewerkschaftsorganisationen einerseits und der Räteorganisation andererseits, das sich in der politischen Praxis als ein Gegeneinander und kompromißunfähig erwies, war ein Hindernis, an dem letztlich die Räte mit scheiterten.

Allerdings ist die Tatsache, daß die trotz wachsender Opposition nach wie vor intakten (mehrheitssozialdemokratischen) Partei- und Gewerkschaftsorganisationen einen großen Rückhalt bei den industriellen Lohnarbeitern besaßen und so die Rätebewegung eine nur geringe Chance zur Durchsetzung hatte, nicht ausschließlich

und direkt auf die deutschen Vereinstradition zurückzuführen [1]. Gegen einen solchen direkten Zusammenhang und dessen starken Gewichtung bei der Analyse des weiteren Wegs der Rätebewegung spricht die geschichtlich-gesellschaftliche Entwicklung der organisierten Arbeiterbewegung, die zwar auch von der deutschen Vereinstradition geprägt wurde, aber dennoch hauptsächlich aus den Notwendigkeiten einer betrieblichen und gesellschaftlichen Interessenvertretung im Rahmen einer industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise zu erklären ist. Denn der Aufbau einer gewerkschaftlichen (und parteipolitischen) Bürokratie aus Berufspolitikern und hauptamtlichen Funktionären ergab sich mit dem Aufstieg von Partei und Gewerkschaften zu Massenorganisationen während der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen (1890 - 1914) [2].

Dieser Aufbau wiederum war mit bedingt durch die Erweiterung der an die organisierte Arbeiterbewegung herangetragenen Aufgaben, die von der im Zuge der Entwicklung zum organisierten Kapitalismus immer komplexer werdenden Gesellschaft gestellt wurden. Da die Organisationen der Arbeiterbewegung innerhalb der bestehenden Gesellschaftsordnung existierten, mußten sich ihre entwickelnden Apparate innerhalb dieser Ordnung einrichten, um die tagtäglich neu gestellten Aufgaben und Anforderungen erfüllen zu können [3]. Die Arbeiterbüro-

---

1) Dieser Eindruck ergibt sich aus den Darstellungen von P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 77f.
2) Siehe ausführlicher Kapitel 3.2.2.1. (Der Durchbruch der Arbeiterbewegung zur Massenbewegung).
3) Auf die 'Betriebsferne' der Organisationsbeamten, die Verfestigung der Organisationsstrukturen, die Verkrustung des Denkens und Handelns der Funktionäre, den daraus sich ergebenden Immobilismus in bezug auf die Entwicklung einer Strategie zur grundlegenden Veränderung der Gesellschaft - alles Punkte, auf die sich die Kritik der Revolutionären Obleute zu Recht konzentrierte - soll an dieser Stelle nicht noch einmal eingegangen werden; siehe dazu das in Fußnote 2) genannte Kapitel sowie die vorherigen Diskussionen um die Burgfriedenspolitik der Sozialdemokratie.

kratie bezog ihre Legitimation aus dem spezifischen, der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise angepaßten Strukturen ihrer Organisation, mit deren Hilfe eine schrittweise Überwindung der kapitalistischen Wirtschaftsweise angestrebt wurde. Sie mußte so eine (revolutionäre) politische Theorie als Hindernis empfinden, die das Ende jener Ruhelage in den gesellschaftlichen Beziehungen voraussah, die die Voraussetzung der eigenen Existenz bildeten.

Allerdings sahen auch die Revolutionären Obleute bzw. später die Räte die Notwendigkeit eines entsprechenden Apparates innerhalb der bestehenden Gesellschaftsordnung. Jedoch ist zu fragen, inwieweit die Zielvorstellungen und die Vorschläge zur Erreichung der Ziele von jenen konsequent verstanden und dann auch getragen wurden, die ja nach den Vorstellungen der Revolutionären Obleute und der Räte Träger der gesellschaftlichen Umwälzungsprozesse sein sollten.

Zwar gingen die Revolutionären Obleute/Räte in ihrem subjektiven Denken und Handeln von einer weitreichenden Identität zwischen dem Handlungswillen der Belegschaften und ihren eigenen Aktivitäten aus. Aber dennoch läßt sich daraus nicht unbedingt ableiten, daß die politischen und ökonomischen Aktivitäten der Obleute von der Mehrheit der industriellen Lohnarbeiter (auch nicht innerhalb der Betriebe, aus denen die Obleute kamen) 'aktiv' nachvollzogen worden sind oder gar deren subjektiven und objektiven Handlungsmöglichkeiten und -perspektiven entsprachen [1].

---

1) Insofern scheint die folgende Darstellung über die Organisation der Obleute zu schematisch:
"Die Basis des Zusammenschlusses der Obleute oder der selbstgesetzte Organisationsrahmen war die Betriebsbelegschaft, die durch den Arbeits- und Produktionszusammenhang bestimmt war. Die gewählten Vertreter der Arbeiter waren so immer ihrer Basis präsent. Durch diesen dauernden Kontakt mit den Kollegen konnten die Entfremdungserscheinungen und Verselbständigungstendenzen, denen die Partei- und Gewerkschaftsführungen weithin

Zwar ist es einerseits richtig, daß die Proteste und Streiks gegen Ende des Krieges einen großen Teil der Bevölkerung erfaßte.

Andererseits jedoch wollten die meisten der Protestierenden Frieden und eine ausreichende Ernährung. Weitergehende Vorstellungen - sowohl hinsichtlich einer anderen Gesellschaft als auch von deren Organisierung - waren (abgesehen von vagen Hoffnungen, die keinerlei konkrete politische Handlungsperspektive eröffnen konnten) nur bei einer Minderheit der Arbeiter vorhanden, wie selbst Richard Müller schrieb [1]:

> "Bemerkenswert ist weiter, daß die treibende Kraft der politischen Massenbewegungen während des Krieges nicht in den untersten Schichten lag, dort wo die Wirkungen des Krieges am verheerendsten waren, sondern die treibende Kraft lag in den gehobenen Schichten, bei den qualifizierten Facharbeitern, bei jenem Teil, der als "Arbeiteraristokratie" bezeichnet wurde und von dem später fälschlicherweise behauptet worden ist, er sei das lähmende Element der deutschen Revolution gewesen."

Insofern setzte sich im Prinzip bei Kriegsende das fort, was schon bei Kriegsbeginn angelegt war und seine Wurzeln und Ursachen in der geschichtlich-ge-

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2103:
erlegen waren, erst gar nicht aufkommen. Gestützt auf das Vertrauen ihrer Wähler, gleichzeitig bereit, jederzeit abgewählt zu werden, immer ausgehend von der Praxis und mit den Arbeitern aufgrund ihrer Funktion als Vorkämpfer und Sprecher bei der Durchsetzung der gewerkschaftlichen und politischen Forderungen der Kollegen, stellten die Revolutionären Obleute als Organe demokratischer Willensbildung zugleich die geeignete Plattform der Opposition gegen Krieg und Burgfrieden und für die Durchsetzung des Sozialismus dar."
(A. Brock: Arbeiterräte, a.a.O., S. 14). Allerdings muß hier regional unterschieden werden. In Berlin war die beschriebene Tendenz der Anbindung der Obleute sehr viel stärker ausgeprägt als in anderen Orten.

1) R. Müller: Geschichte, a.a.O., Bd. 1, S. 167.

sellschaftlichen Entwicklung hatte [1]: die größte politische Handlungskompetenz war bei jenen industriellen Lohnarbeitern zu finden, die als hochqualifizierte Facharbeiter und Industrie-Handwerker die am ehesten sprach- und handlungsfähigen Subjekte waren, die sich aber in der Minderheit befanden [2]. Ihnen gelang es nicht bzw. sie wurden auch massiv daran gehindert, die Lücke zwischen ihren Vorstellungen und jenen jeweils subjektiv geformten Denk- und Handlungsperspektiven der nicht der aktiven Minderheit zugehörenden Arbeiter mit einem konkreten Programmvorschlag zu schließen.

Ein solches Defizit wurde mit der Beendigung des Krieges und damit der Erfüllung der Friedenssehnsucht der meisten Unzufriedenen noch spürbarer. In den Augen vieler war mit dem Sturz der Monarchie die Frage der politischen Schuld für Kriegselend und -entbehrungen gelöst, und es galt nun, eine rasche Demobilmachung durchzuführen, damit die zweite gewichtige Ursache der Unzufriedenheiten - die Ernährungsfrage - möglichst schnell auf ein erträgliches Maß reduziert werden konnte.

Das trug wesentlich mit zum Scheitern der Revolution bei, sofern die dahinter gestandenen Vorstellungen sehr

---

1) In der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen (1848/50 - 1890) wurden schon an den Beispielen Textilgewerbe und Bergbau exemplarisch die unterschiedlichen Denk- und Handlungsstrukturen der Arbeiter diskutiert (siehe die Zusammenfassing in Kapitel 2.4.); fortgeführt für die Phase der Durchsetzung und Differenzierung (1890 - 1914) wurde dies vor allem in Kapitel 3.1.5.3. (Negative Integration oder begrenzte Anpassung der Arbeiter im organisierten Kapitalismus?).

2) Siehe dazu die Abschnitte: "Reaktionen und Verhaltensweisen der Mitglieder und Anhänger der Sozialdemokratie bei Kriegsbeginn" in Kapitel 4.1.2.1. und "Die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretungen zwischen Unternehmersanktionen, dem Mitbestimmungsstreben der Betriebsbelegschaften und den gewerkschaftlichen Aktivitäten" in Kapitel 4.1.2.2.2.

viel weitergehender als 'nur' auf die Beendigung des Krieges, die Ablösung der Ludendorffschen Militärdiktatur durch eine republikanisch-demokratische Staatsform und die möglichst rasche Linderung der Ernährungsprobleme gerichtet waren.

4.1.4. Zusammenfassung

Die nun folgende kurze Zusammenfassung unternimmt den Versuch, eine (sich natürlich auf die vorherigen Analysen beziehene) Skizze des (vorläufigen) Scheiterns der Burgfriedenspolitik und der zur Revolution vom November 1918 führenden Ursachen zu erstellen.

Diese Überlegungen sollen hinführen auf die daran anschließenden Diskussionen über die Liberalisierung und die spezifische Vereinheitlichung industrieller Betriebsverfassungen, wie sie sich in der Weimarer Republik entwickelten.

Das heißt also, daß auszugehen ist von dem engen und sehr oft direkten Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Betriebsverfassung im Weltkrieg und der mit dem Betriebsrätegesetz von 1920 verbundenen Etablierung und Integration des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens auf der politisch-rechtlichen Ebene.

Die zerbröckelnde Autorität der staatlich-militärischen Führung und die schwindende Legitimität der Burgfriedenspolitik, die nicht ausreichenden staatlichen Versuche, Politik und Ökonomie und damit auch die sozialen Beziehungen im Betrieb in sowohl für die militärisch-ökonomische Kriegsführung als auch für die soziale Befriedung der Gesellschaft notwendigem Ausmaß zu organisieren und zu integrieren und die nach wie vor politisch-reaktionäre Haltung vieler Unternehmer waren wesentliche Bestimmungsfaktoren für den Ausbruch der Revolution im November 1918.

Die soziale Integration der Arbeiter in einem sich äußerst langsam demokratisierenden Staat gelang nur äußerlich mit der Einbeziehung der Arbeiterführer in die Regierungsgeschäfte[1]; die zunehmende Entfremdung der Gewerkschafts- und Parteiführer, die zu funktional im Sinne von Teilhabe an gesellschaftlichen Machtbildungs- und -erhaltungsprozessen unter Abstrahierung von den allgemeinen und spezifisch kriegsbedingten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen dachten und handelten, von ihren Mitgliedern und Anhängern ließ neben Kriegsmüdigkeit, Friedenssehnsucht und der militärischen Niederlage die aufgestauten Spannungen manifest werden. Damit war die Politik des Burgfriedens zunächst einmal gescheitert. Allerdings waren es aber gerade jene Veränderungen, wie sie mit der Burgfriedenspolitik 1914 - 1918 verbunden waren, von staatlicher Seite initiiert, von gewerkschaftlicher Seite (überwiegend) akzeptiert und angesichts der drohenden gesellschaftlichen Umwälzung nun auch von den Unternehmern im Herbst 1918 getragen wurden, die das Scheitern der Revolution maßgeblich mit bedingten. Somit blieb letztlich ein Teil der gesellschaftlichen Grundstrukturen und politischen Bedingungen des Kaiserreichs (vor allem die ökonomischen, aber auch die verwaltungsmäßigen und militärischen) in der Weimarer Republik erhalten.

Die antistaatlichen Abwehrhaltungen der meisten Unternehmer, wie sie sich während des Krieges im Zuge des 'Kriegssozialismus' und der Demokratisierungsbestrebungen verstärkt ausprägten, waren ein wesentliches Moment für das Scheitern der Revolution, ebenso wie die im Kriege neu geschaffenen Funktionen der Gewerkschaften als Teilnehmer von gesellschaftlichen Machtbildungs- und Machterhaltungsprozessen. "Die neue Rolle der Gewerkschaften ermöglichte und der ... Anti-Etatismus der

---

1) Vgl. L. Preller, a.a.O., S. 85.

Unternehmer motivierte nämlich erst die ZAG [1], jenes Abkommen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, das sich sowohl gegen die weitergehenden Forderungen der revolutionären Bewegung wie gegen den geschwächten, zudem zunehmend demokratischen Staat und das, was die Unternehmer als "Staatssozialismus" bekämpft hatten, wandte" [2].

Die Kontinuität der Politik vor und nach dem November 1918 war vor allem auf Seiten der Gewerkschaften durch die Bereitschaft zum Verzicht auf den 'Klassenkampf' und zur gleichberechtigten Kooperation mit den Unternehmern gegeben, während sich die Kontinuität auf Seiten der Unternehmer nicht ganz so bruchlos ergab. Zwar hielten sie ihre während des Krieges offenkundig gewordene antistaatliche Haltung auch während der Revolution aufrecht, aber dennoch vollzog sich - gerade unter den Schwerindustriellen - kurz vor und während des November 1918 in ihrem Verhältnis zu den Gewerkschaften ein erheblicher Wandel. Die Vorstellungen der Unternehmer zur Ordnung der sozialen Beziehungen in Betrieb und Gesellschaft während des Krieges waren geprägt teils von einem imperialistisch-nationalistischen Strategiedenken, teils von einem monarschisch-autoritären Herrschaftsdenken. Die Unternehmer lehnten die Anerkennung einer betrieblichen Interessenvertretung durch den Betriebsrat und einer wirtschaftlichen Interessenvertretung durch die Gewerkschaften ab, die eine Voraussetzung für die Durchsetzung und den Erhalt einer auf Verhandlung und Interessenanerkennung und -ausgleich hin orientierten Betriebsverfassung war.

Solche - für die Aufrechterhaltung der betrieblichen Arbeits- und Produktionsverhältnisse im übrigen keines-

---

1) Auf die Zentralarbeitsgemeinschaftsvereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden vom 15. November 1918 wird im nachfolgenden Kapitel 4.2. genauer eingegangen.
2) J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 136f.

wegs funktionsnotwendigen - Denk- und Verhaltensweisen der Unternehmer waren ein entscheidendes Hemmnis für die Weiterentwicklung und Stabilisierung einer angemessenen Betriebsverfassung, die den Ansprüchen bürgerlicher Gesellschaften entsprochen hätte.

Die 'Entideologisierung' der Unternehmerseite, d.h. die innere Anerkennung des Arbeitsverhältnisses als eines subjektiv beruflichen, objektiv vertraglichen Verhältnisses zwischen politisch freien, ökonomischen Interessenten, bedurfte offenbar katastrophischer Erfahrungen, um sich schrittweise weiterentwickeln zu können.

Die Unternehmer anerkannten nun mit der ZAG die Gewerkschaften als legitime Vertreter der Arbeiter und als Verhandlungspartner und erfüllten damit einige, bisher strikt abgelehnte sozial-politische Forderungen der Gewerkschaften.

Allerdings versuchten die Unternehmer eine politisch 'ungefährliche' Integration sowohl der gewerkschaftlichen Bestrebungen zu Teilhabe an gesellschaftlichen Machtbildungsprozessen als auch - angesichts der gerade in den Betrieben entstandenen und sich ausbreitenden sozialen Unruhen - des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften. Zwar wurden gegen Ende des Weltkrieges die 'politischen Mauern', die die meisten Unternehmer noch zuvor um ihre Betriebe mit dem Ziel der Abwehr jeglicher von außen kommender Einflüsse zu errichten versuchten, zum Teil durchbrochen - nicht zuletzt mit Hilfe des Staates.

Aber dennoch setzten die Unternehmer ihre eigene Interpretation des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Lohnarbeiter durch mit dem Versuch der Eliminierung der <u>politischen</u> Dimension und der <u>Unmittelbarkeit</u> dieser Interessenartikulierung.

Die Unternehmer versuchten also, die in dem Mitbestimmungsstreben der Belegschaften enthaltene Opposition

gegen unternehmerische Herrschaft herauszufiltern. Stattdessen setzten sie auf ihre individualistische Interpretation, die gekennzeichnet war von einer mehr technischen und psychologischen Mitbestimmung, die auf den Arbeitsplatz beschränkt blieb.

Diese Bemühungen der Unternehmer mündeten letztlich in der ZAG mit dem Ziel, den politisch gefährlichen Konfliktstoff aus der Ebene des Betriebes gänzlich herauszunehmen und auf eine Ebene der Verhandlung und des Dialogs mit den Gewerkschaftsführern als einzig akzeptable Konfliktregelung zu transportieren, wie sie den Unternehmern politisch 'beherrschbar' schien.

Auf der anderen Seite standen auch dem Denken und Handeln der Arbeiter als politische Subjekte nach wie vor wesentliche Hemmnisse entgegen, die die Fähigkeit der Individuen und ihrer politischen Interessenvertretung zur Durchkreuzung der unternehmerischen Strategien entscheidend minderten.

In der Situation bis zum Herbst 1918 konnte eine individualistisch-rationalistische Verhaltensprogrammatik im Rahmen einer (nicht autoritär gegängelten) Entfaltung der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise als grundsätzliche Strukturbedingung zur Herausbildung einer angemessenen Betriebsverfassung sowohl auf Seiten der Unternehmer als auch der industriellen Lohnarbeiter nicht hinreichend entwickelt werden.

Der soziale Protest der meisten industriellen Lohnarbeiter gegen Ende des Weltkrieges richtete sich zwar auch (und zunehmend) gegen den halb-feudalen preußisch-deutschen Obrigkeitsstaat und dessen Verformung durch die Ludendorffsche Militärdiktatur, jedoch nur insoweit, als dieser Staat mit der Kriegsführung und den Lasten des Krieges identifiziert wurde. Der soziale Protest der Mehrheit richtete sich nicht grundsätzlich gegen die industriell-kapitalistische Arbeits- und Wirt-

schaftsweise in einer bürgerlich-liberalen Gesellschaft. Insofern entfiel nach Beendigung des Krieges und dem Sturz der Monarchie ein wesentlicher Teil der Beweggründe des politischen Handelns bei vielen Arbeitern, die vor allem als Subjekte anerkannt werden wollten.

Aber abgesehen von dem mehr moralisch-politisch bestimmten Selbstverständnis der Mehrheit der industriellen Lohnarbeiter wurde im Rahmen ihres Handelns mit den Arbeiterausschüssen nach HDG, den Revolutionären Obleuten und letztlich den (politischen) Arbeiterräten das Mitbestimmungsstreben der Betriebsbelegschaften nun gesellschaftlich zum Thema gemacht und damit auch in einem gewissen Sinn etabliert. Das bedeutete angesichts der noch bis 1914 relativ geringen Kenntnisnahme (auch seitens der Gewerkschaften) des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens einen Durchbruch, dessen gesellschaftliche Bedeutung - in einer sich wechselseitig bedingenden Entwicklung - das politische Mitbestimmungsstreben der Belegschaften, die Aktivitäten der Arbeiterausschüsse im Rahmen des sozialen Protestes, die Position der Revolutionären Obleute und letztlich die Bedeutung der politischen Rätebewegung verstärkte.

Im Weltkrieg 1914 - 1918 wurden so die entscheidenden Bedingungen geschaffen bzw. modifiziert, die zum Ausbruch der Revolution im November 1918 und zugleich zu deren Zügelung führten, in deren Rahmen es zu einer Liberalisierung der Betriebsverfassung im Sinne des Abbaus von nicht-funktionsnotwendiger Herrschaft des Unternehmers und einer Teildemokratisierung im Sinne der formal-rechtlichen Teilhabe der Betriebsbelegschaft an der Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb während der Weimarer Zeit kam, aber insgesamt keinesfalls zu einem 'Souveränitätswechsel'.

Damit kann die Betriebsverfassung, wie sie sich während des Krieges herausgebildet hatte und damit entscheidende

Weichenstellungen für die Zeit nach dem Oktober 1918 schuf, als ein typischer Ausdruck für die ambivalente Demokratisierung angesehen werden, wie sie Strukturprinzip der Weimarer Demokratie war und später eine der Hauptursachen ihres Untergangs wurde.

4.2. Das Betriebsrätegesetz von 1920 als wesentlicher Ausdruck der Teildemokratisierung der Betriebsverfassung im Sinne ihrer Liberalisierung und als Instrument ihrer Vereinheitlichung, Etablierung und Integration des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften auf der politisch-rechtlichen Ebene

Die politische Rätebewegung und die sich daran anschließende Betriebsrätebewegung, die sich gegen Ende des Krieges entwickelt hatten und danach im Brennpunkt der politischen und sozialen Auseinandersetzungen standen, zogen eine Verlagerung der Konflikte (und ihrer Lösungen) um Kontrolle der und Mitspracherechte bei Unternehmerentscheidungen auf die betriebliche Ebene nach sich.

Die Durchsetzung der politischen Arbeiterbewegung und mit ihr der demokratischen Republik nach 1918 verschafften dem betrieblichen Mitbestimmungsstreben der Belegschaften und dessen entscheidenden Voraussetzungen (u.a. solidarisches Positions- und Verhaltensgefüge der Belegschaften) gesellschaftliche Geltung - wenn auch unter Zurückdrängung der Rätebewegung.

Allerdings blieb die Durchsetzung der betrieblichen Mitbestimmung nur beschränkt, weil das Herrschaftsverhältnis zwischen Unternehmens- und Betriebsleitungen einerseits und den Belegschaften andererseits nicht aufgehoben, sondern nur relativiert wurde.

Gesellschaftliche wurde mit den Bestimmungen der Weimarer Reichsverfassung und dem Betriebsrätegesetz von

1920 (im folgenden BRG genannt) die Berechtigung des Mitbestimmungsstrebens innerhalb der Betriebe insoweit anerkannt, als es mit dem Abbau nicht-funktionaler und sachlich nicht legitimierbarer Herrschaftsansprüche verbunden war. Die Unternehmer versuchten mit Erfolg, die in dem Mitbestimmungsstreben der Belegschaften enthaltene Opposition gegen unternehmerische Herrschaft herauszufiltern. Dabei setzten sie auf ihre individualistische Interpretation des Mitbestimmungsstrebens, die geprägt war von einer mehr technischen und psychologischen Mitbestimmung (zum Beispiel 'Werkstattaussiedlung' und 'Gruppenfabrikation'), die auf den Arbeitsplatz beschränkt blieb.

Die zu Beginn der Weimarer Zeit getroffene Regelung der sozialen Beziehungen war schon von Beginn an deshalb brüchig, weil der Kompromiß (und damit das BRG als dessen wesentlichster Ausdruck) nur solange 'hielt', wie die daran Beteiligten dessen Bedingungen verbindlich anerkannten und danach handelten.

In diesem Abschnitt wollen wir klären, wie

- sich ein politisch-aktives betriebliches Mitbestimmungsstreben der Belegschaften und das zunächst mehr auf der gesellschaftlichen Ebene konzentrierte Handeln der Unternehmer in einer politisch instabilen, konfliktträchtigen Situation herausgebildet hatten bzw. wirkten;
- auf der politisch-rechtlichen Ebene das Mitbestimmungsstreben mit dem BRG und seinen Vorläufern einschließlich der verfassungsrechtlichen Verankerung etabliert wurde, d.h. wie sich die auch für die aktuelle Betriebsverfassung in der Bundesrepublik noch grundsätzlich bestimmenden formalen Grundstrukturen (Betriebsrat, Aufsichtsrat, Tarifvertrag etc.) entwickelt haben;
- das BRG als ein neben der Sozialpolitik wesentlicher Kernpunkt vor allem sozialdemokratischer Gesellschaftspolitik von den Unternehmern, der Rechtsprechung und

der staatlichen Administration inhaltlich abgebaut, von partei-kommunistischer Seite instrumentalisiert und von sozialdemokratischer Position nicht entschieden genug verteidigt und auszubauen versucht wurde.

4.2.1. Die Dominanz der politischen Bestimmungsgründe der Konstitution des Betriebsrätegesetzes

Die vorherigen Überlegungen zu den Fragen lassen weder eine sozialgeschichtlich lückenlose Rekonstruktion der Räte- und Betriebsrätebewegung zu, noch ist es notwendig, die politische Konstruktion der Weimarer Republik zum Hauptthema der Analyse zu machen.

Es wird vielmehr darauf ankommen zu klären, welche wesentlichen Entwicklungen zur Entstehung des BRG geführt haben, das seinerseits sowohl eine Folge der Rätebewegung war als auch zu deren Zügelung eingesetzt wurde. Das bedeutet, daß nicht alle politischen, ökonomischen und sozialen Entwicklungen und Ereignisse analysiert werden können, die beispielsweise wichtige Bestandteile der Entwicklung der Rätebewegung oder der Gestaltung der Weimarer Reichsverfassung waren. Es ist vielmehr zu prüfen, ob und wenn ja, inwieweit beispielsweise die politische Rätebewegung und die Weimarer Verfassung Entstehung, Funktion und Aufgaben des BRG maßgeblich beeinflußten. In diesem Sinne soll auf die zahlreichen Darstellungen verwiesen werden, deren unterschiedliche (methodische wie inhaltliche) Ansätze und Reichweiten insgesamt ein ausreichendes Bild der geschichtlich-gesellschaftlichen Abläufe während der revolutionären Ereignisse [1] im November

---

1) "Der Begriff 'Novemberrevolution' engt das Blickfeld von vornherein ein auf den bloßen Vorgang des Staatsumsturzes im November, die Revolution erscheint mit der Einsetzung einer neuen Regierung des Rats der Volksbeauftragten bereits als vollendet, alles übrige

1918 und danach ergeben [1].

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2114:
erhält den Charakter eines Nachspiels, ist ein Kampf nur um die 'Sicherung' der 'Errungenschaften' der Revolution, oder aber schon der 'Revolte' gegen die neuen Träger der Staatsmacht. In Wirklichkeit bildete jedoch der Staatsumsturz im November nicht den Abschluß, sondern erst den Beginn des eigentlichen Revolutionsprozesses, der in dem Ringen zwischen einer revolutionären Massenbewegung und einer bürgerlich-sozialdemokratischen Ordnungskoalition bestand. Die erste Phase dieses Prozesses endete mit der Niederschlagung des Januaraufstandes in Berlin und mit den Wahlen zur Nationalversammlung. Ihr folgte im Frühjahr 1919 eine zweite, vielfach übersehene Phase: Der äußerlich erfolgreichen, aber innerlich ungefestigten bürgerlich-demokratischen Revolution schloß sich der unorganisierte und scheiternde Versuch einer proletarischen Revolution an, der nun auch eine deutlich antiparlamentarische Tendenz hatte. Erst mit der Niederlage dieser Bewegung war die 'deutsche Revolution von 1918/19' abgeschlossen" (E. Kolb: Rätewirklichkeit und Räte-Ideologie in der deutschen Revolution von 1918/19, in: Deutschland und die Russische Revolution, hrsg. v. H. Neubauer, Stuttgart 1968, S. 96, zitiert bei A. Brock; Arbeiterräte, a.a.O., S. 16f.).
1) Vgl. beispielsweise A. Rosenberg: Geschichte der Weimarer Republik, 16. Aufl., Frankfurt/M. 1971, im folgenden zitiert als: Geschichte; S. Haffner: 1918/19. Eine deutsche Revolution, Reinbek 1918; H.-J. Bieber, a.a.O., Bd. 2; eine mehr literarische Abhandlung der revolutionären Ereignisse, die aber trotzdem oder gerade deswegen sehr informativ ist, gibt Alfred Döblin in seinem Roman: November 1918. Eine deutsche Revolution, 4 Bände (Bürger und Soldaten, Verratenes Volk, Heimkehr der Fronttruppen, Karl und Rosa), Nachdruck München 1978; herausragende Personen werden beschrieben in: Gewalten und Gestalten. Miniaturen und Porträts zur deutschen Novemberrevolution 1918/19, hrsg. v. H. Bock, u.a., Leipzig-Jena-Berlin 1977; auf die Räte gehen mehr ein R. Müller: Geschichte, a.a.O., Bände 2 und 3, F. Opel, a.a.O., E. Kolb, a.a.O.; P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., insbesondere S. 78 - 89; derselbe: Probleme der wirtschaftlichen Neuordnung und der Mitbestimmung in der Revolution von 1918 unter besonderer Berücksichtigung der Metallindustrie, Göttingen 1962, im folgenden zitiert als: Mitbestimmung in der Revolution; W. Tormin: Zwischen Rätediktatur und sozialer Demokratie. Die Geschichte der Rätebewegung in der deutschen Revolution 1918/19, Düsseldorf 1954; zahlreiche Dokumente zur Rätebewegung in: Die Rätebewegung, hrsg. v. J. Hillmann, Band I, Reinbek 1971; H.J. Teuteberg: Ursprünge und Entwicklung der Mitbestimmung in Deutschland, in: Zeitschrift für Unternehmensgeschichte, hrsg. v. H. Pohl und W. Treue,

Der erste und zweite Rätekongreß:

Nach dem Aufstand der Matrosen in Kiel am 4. November

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2115:
Beiheft 19: Mitbestimmung. Ursprünge und Entwicklung. Referate und Diskussionsbeiträge der 5. öffentlichen Vortragsveranstaltung der Gesellschaft für Unternehmensgeschichte am 7. Mai 1980 in Düsseldorf, Wiesbaden 1981, S. 7-73, im folgenden zitiert als: Entwicklung, insbesondere S. 27 - 38; D. Schneider, R. Kuda, a.a.O.; A. Brock: Arbeiterräte, a.a.O., insbesondere S. 17 - 41; K. Korsch: Arbeitsrecht, a.a.O., insbesondere § 7: Von den revolutionären Räten zum "Rätesystem" der Verfassung; derselbe: Wandlungen des Problems der politischen Arbeiterräte in Deutschland, in: derselbe: Gesamtausgabe, Frankfurt/M. 1980, Bd. 2, S. 237 - 245, im folgenden zitiert als: Arbeiterräte; R. Rürup: Probleme der Revolution in Deutschland 1918/19, Wiesbaden 1968, im folgenden zitiert als: Probleme; W.J. Mommsen: Die deutsche Revolution 1918 - 1920. Politische Revolution und soziale Protestbewegung, in: Geschichte und Gesellschaft, 4. Jg., 1978, Heft 3, S. 362 - 391, im folgenden zitiert als: Revolution; E. Kolb, R. Rürup (Bearb.): Der Zentralrat der Deutschen Sozialistischen Republik. 19.12.1918 - 8.4.1919. Vom 1. zum 2. Rätekongreß, Leiden 1968; auf die Soldatenräte geht detailliert ein: U. Kluge: Soldatenräte und Revolution. Studien zur Militärpolitik 1918/19, Göttingen 1975; spezifisch zu den linken Unabhängigen (linker Flügel der USPD), die auf der parteipolitischen Ebene am überzeugendsten die Räte- und später auch Betriebsrätebewegung repräsentierten, siehe die Erinnerungen von Curt Geyer: Die revolutionäre Illusion. Zur Geschichte des linken Flügels der USPD, hrsg. v. W. Benz und H. Graml, Stutgart 1976; auf Theorie und Praxis der Rätebewegung im Ausland, wie sie in einem wechselseitig sich beeinflussenden Verhältnis zur Rätebewegung in Deutschland standen, gehen in Dokumenten und Analysen ein: G. Hillmann (Hrsg.): Die Rätebewegung, Band II, Reinbek 1972, sowie H. Neubauer (Hrsg.): Deutschland und die Russische Revolution, Stuttgart 1968; mehr regionalspezifische Studien der Entwicklung der Räte geben unter anderem D. Lehnert: Rätealltag und Regionalismus in der deutschen Revolution 1918/19, in: Jahrbuch Arbeiterbewegung, Geschichte und Theorie, 1982: Selbstverwaltung und Arbeiterbewegung, hrsg. v. H.-G. Haupt u.a., Frankfurt/M. 1982, S. 73 - 109; H. Laufenberg: Die Räteidee in der Praxis des Hamburger Arbeiterrats, in: Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik, hrsg. v. E. Jaffé, 45. Band, Tübingen 1918/19, S. 591 - 628; P. Brandt, R. Rürup (Bearb.): Arbeiter-, Soldaten- und Volksräte in Baden 1918/19, Düsseldorf 1980; E. Kolb, K. Schönhoven (Bearb.): Regionale und lokale Räteorganisationen in Württemberg 1918/19, Düsseldorf 1976; P. Kuckuck (Hrsg.): Revolution und Räterepublik in Bremen,

1918 (dem am 29. Oktober die Befehlsverweigerung der Marine-Mannschaften in Wilhelmshaven vorausgegangen war) erfolgte am 9. November der Aufstand der Arbeiter und Soldaten in Berlin, dem politischen Zentrum Deutschlands [1].

Obwohl es den Revolutionären Obleuten nicht gelungen war, den Umsturz in Berlin selbst auszulösen, schalteten sie sich sogleich in die Bewegung ein [2]. Auf ihre Veranlassung trat am 10. November im Zirkus Busch die erste Vollversammlung der Groß-Berliner Arbeiter- und Soldatenräte zusammen [3].

Dort wurde der Rat der Volksbeauftragten als neue Reichsregierung gewählt (er bestand aus drei Mitgliedern der MSPD, zwei der USPD und einem Vertreter

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2115:
Frankfurt/M. 1969; R. Rürup: Arbeiter- und Soldatenräte im rheinisch-westfälischen Industriegebiet, Wuppertal 1975, im folgenden zitiert als: Arbeiter- und Soldatenräte; zu den Gewerkschaften besonders siehe u.a. H.J. Varain, a.a.O.; R. Rettig: Die Gewerkschaftsarbeit der Kommunistischen Partei Deutschlands von 1918 bis 1925 unter besonderer Berücksichtigung der Auseinandersetzungen mit den freien Arbeitergewerkschaften, Diss., Hamburg 1954; H. Grebing, a.a.O.

1) Der Kaiser ging am gleichen Tag in das holländische Exil. Karl Liebknecht rief die 'Deutsche Sozialistische Republik' und Philip Scheidemann die 'Deutsche Republik' aus. Den endgültigen Zusammenbruch des alten politischen Systems markierte das am 11. November 1918 auf der Basis der 14 Punkte des amerikanischen Präsidenten Wilson vereinbarte Waffenstillstandsabkommen.

2) Vgl. im folgenden P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 78 - 89; A. Brock: Arbeiterräte, a.a.O., S. 14 - 42 sowie W.J. Mommsen: Revolution, a.a.O., S. 369f.

3) Am gleichen Tag sicherte der MSPD-Vorsitzende F. Ebert der Armee seine Loyalität zu und schützte die Befehlsgewalt der ehemaligen kaiserlichen Offiziere. Diese wiederum- an ihrer Spitze Groener als Nachfolger Ludendorffs - versprachen, die Regierung, also den Rat der Volksbeauftragten, zu unterstützen.

der Revolutionären Obleute) [1] ebenso wie der im gleichen Verhältnis besetzte, zur Kontrolle des Rates der Volksbeauftragten gedachte Vollzugsrat der Arbeiter- und Soldatenräte [2].

Die organisatorische Form der Berliner Arbeiterrätebewegung bildeten Vollversammlung und Vollzugsrat. Das Wahlverfahren für die Vollversammlung war auf die Betriebe zugeschnitten: auf 1.000 Arbeiter kam ein Arbeiterrat, kleinere Betriebe und nicht betrieblich organisierte Branchen (zum Beispiel freie Berufe) bildeten Wahlkörper.

In der ersten Phase der Revolution vom 9. November bis zum 1. Allgemeinen Kongreß der Arbeiter- und Soldatenräte vom 16. - 21. Dezember 1918 in Berlin wurden die Räte als spontan entstandener Ausdruck der Selbstorganisation der Gesellschaft und Träger der politischen Macht angesehen - zumindest waren sie als Organe des Übergangs vom Kaiserreich zur Republik Mittelpunkt aller politischen Aktivitäten, auch wenn sie oft nur als Spielball und weniger selbstgestaltend agieren mußten und konnten.

Die Stoßrichtung der Aktionen und Reaktionen der Räte "richtete sich primär gegen die alten Gewalten. Nachdem im ersten Anlauf deren Sturz erreicht und den beiden sozialdemokratischen Parteien kampflos die Herrschaftsgewalt im Reich und in den Ländern zugefallen

---

1) Zum Rat der Volksbeauftragten siehe detailliert E. Matthias: Zwischen Räten und Geheimräten. Die deutsche Revolutionsregierung 1918/19, Düsseldorf 1970; sowie derselbe (Vorr.): Die Regierung der Volksbeauftragten 1918/19. Eingeleitet von E. Matthias. Bearbeitet von Susanne Miller unter Mitwirkung von Heinrich Potthoff, Düsseldorf 1969.
2) Auf den Vollzugsrat der Berliner Arbeiter- und Soldatenräte geht mit Dokumenten detailliert ein: I. Materna: Der Vollzugsrat der Berliner Arbeiter- und Soldatenräte, Berlin (Ost) 1978.

war, zumeist nahezu ohne deren Zutun, beschränkten sich die Arbeiter- und Soldatenräte auf die Niederhaltung der Kräfte der Reaktion. Nur in Ausnahmefällen entwickelte sie politische Initiativen, die sich direkt gegen die Politik des Rates der Volksbeauftragten richteten. Ganz im Gegenteil, dieser konnte sich der Arbeiter- und Soldatenräte im großen und ganzen als zuverlässiger Bundespartner gegen den Spartakusbund und die extreme Linke bedienen" [1].

Die Ebenen der Auseinandersetzung waren die "Betriebe/ Betriebsräte, Arbeiter- und Soldatenräte, Gewerkschaften, Mehrheits-SPD, Verwaltung; auf der zentralen Ebene, d.h. hier im wesentlichen in Berlin, zwischen dem Vollzugsrat des Groß-Berliner Arbeiter- und Soldatenrates und dem Rat der Volksbeauftragten, dem zwar in der ersten Phase auch Vertreter der USPD angehörten, dessen Politik aber von der MSPD bestimmt wurde. Drei Hauptfragen standen in diesen Auseinandersetzungen im Vordergrund:

- die Aufgabe und Rolle der Räte
- Durchsetzung sozialistischer Forderungen (Sozialisierung)
- Räteverfassung oder parlamentarische Verfassung (Einberufung der Nationalversammlung)" [2].

Nach der Entscheidung auf dem 1. Allgemeinen Kongreß der Arbeiter- und Soldatenräte in Berlin für die repräsentative Demokratie und gegen eine Räteverfassung [3],

---

1) W. J. Mommsen: Revolution, a.a.O., S. 369f. In diesem Rahmen müssen auch die Demobilmachung und die ZAG gesehen werden, auf die gleich im Anschluß hieran in ihrer Bedeutung für die Entstehung des BRG eingegangen wird.
2) A. Brock: Arbeiterräte, a.a.O., S. 17.
3) Siehe:Allgemeiner Kongreß der Arbeiter- und Soldatenräte. Berlin, 16. - 21. Dezember 1918. Stenographische Berichte; Berlin 1973 (Nachdruck). Eine informative Zusammenfassung über Ablauf und wichtigste Themenkomplexe des Kongresses ist zu finden bei A. Brock: Arbeiterräte, a.a.O., S. 18 - 27.

nach den militärischen Auseinandersetzungen um die Volksmarinedivision, der Gründung der KPD am 1.1.1919 und dem mißglückten Putsch eines Teils der KPD und der Revolutionären Obleute gegen die Regierung Ebert/ Scheidemann - der den Vorwand zu rücksichtslosen militärischen Befriedungsaktionen der Freikoprs- und Reichswehrtruppen des Ministers Noske gab -, nach dem Ergebnis der Wahlen zur Nationalversammlung (die zur Bildung der 'Weimarer Koalition aus MSPD, der Deutschen Demokratischen Partei und dem Zentrum führten), trat eine gewisse Ernüchterung unter den Räten ein, die nun verstärkte Aktivitäten auf wirtschaftlichem Gebiet entfalteten [1)2)].

Vor allem nach dem 2. Rätekongreß (8. - 14. April 1919

---

1) Siehe dazu insbesondere P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 82 - 87.
2) Parallel dazu verlief im Frühjahr und Frühsommer 1919 eine Welle von putschistischen Aktionen und Massenstreiks, wobei die Arbeiter- und Soldatenräte als solche keineswegs deren Träger waren.
"Vielmehr wurden die Arbeiter- und Soldatenräte von diesen Entwicklungen, sofern sie nicht von vornherein eindeutig rechts von denselben anzusiedeln sind, selbst mitgerissen. Nur selten spielten sie dabei von Anfang an eine Führungsrolle. Die Initiative zur Zweiten Welle der Revolution ging vielmehr spontan von den Arbeitermassen selbst aus, nicht von den Räten; und nicht zufällig traten nun Zechen- und Betriebsräte neben die Arbeiter- und Soldatenräte. Erst jetzt gelang es spartakistischen Gruppen, unterstützt von Teilen der USPD, in zahlreichen Arbeiterräten die Führung an sich zu reißen . ...
Einen vollends anderen Charakter gewann die Rätebewegung, soweit diese nicht, wie in einigen Regionen, so nach dem Scheitern der Zweiten Republik in München, ganz erlahmte, in der letzten Phase der revolutionären Entwicklungen, die in der Aufstandsbewegung der 'Roten Armee' im Ruhrgebiet, die durch den Kapp-Putsch ausgelöst wurde, kulminierte. Nun verlagerte sich das Schwergewicht der revolutionären Aktionen auf Räteorgane, die zumeist auf betrieblicher Basis enstanden waren und mit den Arbeiter- und Soldatenräten der früheren Phasen der Revolution kaum noch etwas gemein hatten. Erst sie hatten eindeutigen Klassenkampfcharakter und repräsentierten zumeist nur noch die radikaleren Elemente innerhalb der Industriearbeiterschaft" (W.J. Mommsen: Revolution, a.a.O., S. 369f.).

in Berlin) [1] verschob sich das Schwergewicht der Aktivitäten der Arbeiterräte in Berlin auf die Vertiefung der theoretischen Vorstellungen zur Organisierung der Ökonomie [2]. Die grundsätzlichen Vorstellungen näherten sich dabei syndikalistischen Auffassungen an:

> "Das Proletariat solle sich in einer umfassenden, nach Wirtschaftszweigen gegliederten Räteorganisation zusammenschließen, sich auf Kontrolle bzw. Sozialisierung der Produktion vorbereiten und dabei seine Hauptwaffe, die Arbeitskraft, in die Waagschale werden" (3).

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 2120:
Auf die Betriebsrätebewegung 1919 wird in einem gesonderen Kapitel genauer eingegangen ("Betriebliches Mitbestimmungsstreben der Belegschaften und Betriebsrätebewegung").

1) Dieser Kongreß, auf dem die Mehrheitssozialdemokratie die Delegierten hinter sich wußte, befaßte sich weniger mit der politischen Räteorganisation, sondern mehr mit den betrieblichen Räten (Betriebsräten). Der linke Flügel der USPD und die Revolutionären Obleute (die sich aber nicht durchsetzen konnten), "hofften über die Verankerung revolutionärer Betriebsräte in den Betrieben und in der Arbeiterschaft auf eine Verbreiterung ihrer Basis und ihres politischen Vorfeldes, während die "Rechten" in der USPD ihre Verbindungen und ihren Einfluß in der Gewerkschaft nicht verlieren wollten. Deshalb traten sie auch für eine wirtschaftliche Räteorganisation ein, aber diese Räteorganisation sollte nicht selbständig sein, sondern sollte die politische Verfassung durch eine wirtschaftliche Vertretung ergänzen bei gleichzeitiger Integration der Betriebsräte in die Gewerkschaften" (A. Brock: Arbeiterräte, a.a.O., S. 30). Siehe detailliert: II. Kongreß der Arbeiter-, Bauern- und Soldatenräte. Vom 8. - 14. April 1919 im Herrenhaus zu Berlin. Stenographisches Protokoll, Glashütten/Taunus 1975 (Nachdruck). Eine Zusammenfassung des Verlaufs des Kongresses gibt A. Brock: Arbeiterräte, a.a.O., S. 30 - 39.

2) In Mitteldeutschland und vor allem im Ruhrgebiet wurde mehr der Zusammenhang zwischen betrieblichen Räten und Sozialisierung betont.

3) So eine Vollversammlung von Berliner Arbeiterräten im Juli 1919, zitiert bei P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 86.

Solche Vorstellungen erwiesen sich aber auch angesichts der machtpolitischen Konstellation als illusorisch [1)2)].

Denn neben dem Bündnis zwischen der ehemaligen kaiserlichen Armee/den Freikorps und Ebert/Scheidemann/Noske gaben auf der machtpolitischen Ebene [3)] vor allem die Demobilmachung, der Zusammenschluß von Gewerkschaften und Unternehmern zur Zentralarbeitsge-

---

1) Zu dem weiteren organisatorischen Schicksal der Räteorganisationen siehe P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 86ff.
2) Auf der gewerkschaftlich-organisatorischen Ebene war die weitere Behandlung des Rätekonzeptes unterschiedlich.
Auf dem 10. Kongreß der freien Gewerkschaften im Juni/Juli 1919 in Nürnberg wurde ein Konzept Richard Müllers zum wirtschaftlichen Rätesystem abgelehnt, das die weitgehende Selbstbestimmung der Arbeiter über alle Stufen der Produktion zum Ziel hatte (vgl. D. Schneider, R. Kuda, a.a.O., S. 8).
Dagegen stimmte die 14. Generalversammlung des DMV, in dem mit den Revolutionären Obleuten die konsequentesten Vertreter der Rätebewegung organisiert waren, im Oktober 1919 in Stuttgart einem sehr weitgehenden wirtschaftlichen Rätekonzept zu. In einer von R. Müller vorgelegten und von der Generalversammlung verabschiedeten Resolution hieß es, daß sich die Gewerkschaften zu gewaltigen Industrieverbänden als Fundamente eines sich organisch entwickelnden Rätesystems zur wirtschaftlichen Betätigung zusammenschließen sollten (vgl. Resolution Richard Müller, in: D. Schneider, R. Kuda, a.a.O., Dokumentenanhang, S. 154f.).
Diese Entschließung stand in einem Gegensatz zu einem ebenfalls angenommenen Antrag des auf dieser Generalversammlung zum Vorsitzenden gewählten Robert Dißmann, der zwar auch die Organisation auf den Boden des revolutionären Klassenkampfes und des Rätesystems stellte, aber nicht über den Rahmen des Verbandes hinausging und so Ansätze zu einem Miteinander von Rätesystem und Parlamentarismus aufzuzeigen versuchte (vgl. Resolution Robert Dißmann, in: D. Schneider, R. Kuda, a.a.O., Dokumentenanhang, S. 153f.). Dieser Gegensatz brach allerdings erst später offen aus.
3) Auf die sozialen Prozesse, die in einem sich wechselseitig bedingenden Verhältnis zu den politischen Ereignissen stehen, soll im Rahmen der Analyse der Rätetheorie und der Betriebsrätebewegung später eingegangen werden.

meinschaft und die Gründung einer bürgerlichen, parlamentarisch-repräsentativen Demokratie den Rahmen ab [1], innerhalb dessen sich die politischen Bedingungen entwickelten, wie sie auch den Entstehungsbedingungen des BRG zugrunde lagen und die in einem Gegensatz zu den Zielsetzungen der Räte-/Betriebsrätebewegung standen.

Die Bedeutung der politischen Rätebewegung für die Entwicklung hin zum BRG liegt - allgemein gesagt - weniger in einem direkten (positiven) Einfluß der Rätebewegung auf Inhalte oder Zielsetzungen einzelner Bestimmungen oder gar auf Intention des Gesetzes als vielmehr in der Tatsache, daß das BRG als eine Reaktion auf die Rätebewegung mit dem Ziel ihrer Zügelung geschaffen wurde - wobei beide Faktoren in einem sich wechselseitig beeinflussenden Zusammenhang standen.

Es ist notwendig zu fragen, warum es der Rätebewegung nicht gelang, sich gegen die oben genannten politischen Widerstände durchzusetzen. Eine Antwort auf diese Frage muß auf zwei Ebenen gegeben werden: zum ersten soll überlegt werden, inwieweit die Rätetheorie, die zum Teil 'naturwüchsig' entstand, zum Teil aber auch systematisch entwickelt wurde, überzeugend eine 'konkrete Utopie' einer anderen Gesellschaftsordnung in der Weise bot, die es der Mehrheit der deutschen Bevölkerung möglich gemacht hätte, diesen (unbekannten) Weg mit zu gehen.

Zum zweiten soll der Zusammenhang zwischen der Betriebsrätebewegung und dem betrieblichen Mitbestimmungsstreben der Belegschaften analysiert werden, um zu klären, ob es sowohl hinsichtlich der Politik der Betriebsrätebewegung als auch des Rekrutierungsbereichs ihrer Träger eine Kluft zu den übrigen Belegschaften/Belegschaftsgruppen gegeben hat.

---

1) Siehe zu diesen Bereichen und ihrer Bedeutung für die Entwicklungsbedingungen des BRG die später folgenden Bemerkungen.

Die Theorie der Rätebewegung:

Für unseren Untersuchungsgegenstand sind zwei Fragen von besonderer Bedeutung: Hat die Entwicklung des 'Antikapitalismus' der Arbeiterbewegung tatsächlich dazu geführt, daß die ökonomisch-politische Führungsfrage im Betrieb und in der Gesellschaft gestellt wurde (oder auch werden konnte) oder hat sich die 'reale' Arbeiterbewegung mit einer Kontrolle der Entscheidungen der Unternehmensleitungen im Sinne der gängigen Mitbestimmung auch von ihren Ansprüchen her begnügt? Sind allgemeine Bedingungen für die Herstellung der "Fähigkeit zur Begründung einer anderen Gesellschaft" (Marx) erkennbar, die ihrerseits die Führungsfrage in Betrieb und Gesellschaft zuläßt?

Die Theorie des 'reinen' Rätesystems, wie es hauptsächlich von den Revolutionären Obleuten verfochten wurde, "verstand sich als die Verwirklichung eines konsequenten klassenkämpferischen Sozialismus. Ihr Kern war die Idee einer in Staat und Wirtschaft gleicherweise durchgeführten, radikalen, von den breiten Massen des arbeitenden Volkes getragenen Demokratie, der Rätedemokratie. Sie richtete sich ebenso gegen die kapitalistische Produktionsweise, wie gegen die "formale" bürgerliche Demokratie und gegen den Staatsbürokratismus. Auf allen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens sollte die Klassenherrschaft der Unternehmer, bürgerlichen Politiker und Bürokraten durch die Selbstregierung der Arbeiterklasse ersetzt werden" [1].

Die Räteorganisation, deren politische Praxis und theoretische Begründung wesentlich mit durch das Versagen der 'traditionellen' Arbeiterorganisationen - das während des Krieges mit der Burgfriedenspolitik offenkundig geworden war [2] - bedingt wurde, wollte den Dua-

1) P. v. Oertzen: Mitbestimmung in der Revolution, a.a. O., S. 84.
2) Siehe dazu die Kapitel 4.1.2. (Die Burgfriedenspolitik von Staat, Sozialdemokratie und Unternehmen) und 4.1.3. (Zerbröckelnde Autorität der staatlich-militärischen Führung und schwindende Legitimität der Burgfriedenspolitik).

lismus von politischen und ökonomischen Interessenvertretungen durch Partei und Gewerkschaft aufheben.

Das Konzept des reinen Rätesystems, das allerdings auch aufgrund der andauernden politischen Auseinandersetzungen nicht zu Ende gedacht werden konnte, ging von einem zweiseitigen Verfassungsaufbau aus.
"Auf der politischen Seite erhoben sich übereinander: Kommunale Arbeiterräte, bezirkliche bzw. regionale Arbeiterräte, allgemeiner Rätekongreß, der einen Zentralrat als oberste regierende und verwaltende Instanz wählt. Auf der wirtschaftlichen Seite erhoben sich übereinander: Betriebsarbeiterräte, bezirkliche Fachgruppen-(Branchen-, Industriezweig-)Räte und bezirkliche Wirtschaftsräte, Reichsfachgruppenräte und Reichswirtschaftsrat, oberste Instanz war auch hier der politische vom Rätekongreß gewählte Zentralrat. Die Wahl zu den kommunalen und betrieblichen Räten sollte direkt, die zu den höheren Räten indirekt sein. Jeder Wahlkörper bekam das Recht, die von ihm bestimmten Vertreter jederzeit abzuberufen. Diese Abberufbarkeit der oberen Räte verlieh den unteren ohne Zweifel einen großen Einfluß.
Auf der anderen Seite waren den zentralen Organen dieser Räteverfassung ganz offensichtlich erhebliche Befugnisse zugedacht, z.B. auf wirtschaftlichem Gebiet zentrale Planung und Lenkung der Produktion. Wieweit die Rechte der politischen Zentralinstanz, des Zentralrats, reichen sollten, ist nicht genau festzustellen"[1].

"Für die gesamte Rätebewegung - ausgenommen die im engeren Sinne sozialdemokratischen Richtungen Cohen-Kaliski und Sinzheimer [2] - ist der Betrieb, "die

---

1) P.v. Oertzen: Mitbestimmung in der Revolution, a.a. O., S. 94.
2) Zu den Vorstellungen von Cohen-Kaliski und Sinzheimer vgl. Leitsätze des SPD-Parteitages zu Weimar über die Rätefrage Resolution Cohen (abgelehnt), in: P.v. Oertzen: Mitbestimmung in der Revolution, a.a.O., Dokumentenanhang, Dokument Nr. 9, S. 50; J. Kaliski, Sozialistische Monatshefte, Bd. 52, S. 229ff., zitiert in: P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 201.
M. Cohen: Deutscher Aufbau und die Kammer der Arbeit

kleinste gesellschaftlich produktive Einheit des Wirtschaftslebens", die Grundlage der Räteverfassung. Hierin drückt sich die Einsicht der Rätetheorie in einen gesellschaftlichen Sachverhalt aus,... die Einsicht in die zentrale Bedeutung des Betriebes für die soziale Existenz der Arbeiterschaft und in die entscheidende Rolle der Betriebsräte für die wirtschaftliche Rätebewegung. So wie der Betrieb in der wirklichen Bewegung im Mittelpunkt stand, so steht der Begriff des Betriebes in der Rätetheorie gleichfalls im Mittelpunkt: Auf der Demokratisierung der Betriebe (und Unternehmungen) baut die Demokratisierung der Wirtschaft auf. In den Betrieben und Berufsgruppen finden die Wahlen zu den Räten statt. Die Betriebsräte sind die Wahlmänner für die indirekt gewählten oberen Räte; ihre Verwurzelung in der sozialen Welt der Arbeiterklasse garantiert den direkten und unverfälscht proletarischen Charakter der Rätedemokratie" [1].

Auf eine weitergehende Beschreibung der Rätetheorie kann hier verzichtet werden [2]. Vielmehr gilt es jetzt,

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 2125:
(1920), in: Theorie und Praxis der direkten Demokratie. Texte und Materialien zur Rätediskussion, hrsg. v. U. Bermbach, Opladen 1973, S. 124 - 133. Leitsätze des SPD-Parteitages zu Weimar 1919 über die Rätefrage. Resolution Sinzheimer (angenommen), in: P.v. Oertzen: Mitbestimmung in der Revolution, a.a.O., Dokumentenanhang, Dokument Nr. 9, S. 52 .

1) P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 308.

2) Oertzen hat fünf allgemeine Grundsätze des Rätesystems herausgestellt (Betriebsräte, a.a.O., S. 297 - 300):

1. Der Rätegedanke richtet sich gegen die überkommene Verfassung des industriellen Betriebes und Unternehmens. Er zielt dabei in erster Linie auf die betriebliche "Hierarchie", auf den "alten Betriebsabsolutismus", d.h. auf die überspitzte innerbetriebliche Disziplin, auf die Abhängigkeit der Arbeiter von ihren Vorgesetzten und ganz allgemein auf die Unterordnung der arbeitenden Menschen unter die technischen und wirtschaftlichen Zwecke.

2. Der Rätegedanke richtet sich gegen eine nur vom Staat oder von der Gesamtheit, also "von oben" her gedachte Sozialisierung. Hauptmotiv ist die Überzeugung, daß eine solche Sozialisierung die Probleme der Be-

ihre Bedeutung für die Entwicklung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften, auch angesichts der aktuellen ökonomischen und politischen Situation so kurz nach dem Kriege, in fünf Thesen darzustellen:

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 2126:
triebsverfassung vernachlässigt und daß sie ganz allgemein dem Drang der Arbeiter nach Selbsttätigkeit und Selbstverantwortung keinen Raum gibt.
3. Der Rätegedanke richtet sich, unmittelbar oder mittelbar, gegen die Gewerkschaften. Die Gewerkschaften sind darauf eingestellt, im Kapitalismus zu wirken, die Rätebewegung hingegen strebt über die kapitalistische Ordnung hinaus.
4. Der Rätegedanke richtet sich gegen die politischen Parteien. Diese Frontstellung hängt mit der gegen eine Sozialisierung "von oben" zusammen, insofern die Parteien über den Staatsapparat und nicht unmittelbar in der Wirtschaft tätig werden. Überdies vertritt die einzelne Partei niemals nur Arbeiter und niemals alle Arbeiter. Die Parteibildung gefährdet vielmehr die Einheit der Arbeiterklasse. Die Partei spaltet schon an sich die Arbeiterbewegung auf, indem sie die Parteidisziplin über die Klassensolidarität stellt.
5. Der Rätegedanke richtet sich schließlich gegen die "formale" parlamentarische Demokratie. Diese Frontstellung ist an der Haltung gegenüber der Sozialisierung "von oben" und gegenüber den politischen Parteien bereits sichtbar geworden.
Die Theorie des "reinen" Rätesystems und die Etappen ihrer Durchsetzung in Deutschland wurden zusammengefaßt von Ernst Däumig, einem der führenden Vertreter der Rätebewegung, in seinem Aufsatz: Irrungen und Wirrungen, in: Der Arbeiter-Rat, Nr. 20/1919, S. 2ff.
Des weiteren soll hingewiesen werden auf die Dokumente zu den verschiedenen Organisationsmodellen der Räte von den Vorstellungen von Ernst Däumig über jene der 'Arbeitsgemeinschaft sozialistischer Techniker' bis hin zu jenen von Rudolf Wissell (in: Theorie und Praxis der direkten Demokratie. Texte und Materialien zur Räte-Diskussion, hrsg. v. U. Bermbach, Opladen 1973, S. 34 - 151).
Eine systematische ideengeschichtliche Darstellung und Analyse der unterschiedlichen Rätekonzeptionen gibt V. Arnold: Rätetheorien in der Novemberrevolution, Hannover 1978.
In eine ähnliche Richtung zielt die Arbeit von P. Kevenhörster: Das Rätesystem als Instrument politischer und wirtschaftlicher Macht, Opladen 1974.

These 1:

Die Analyse der Entwicklungsbedingungen des BRG deuten auf ein politisches Versagen der Arbeiterführer hin - von der KPD über die Unabhängigen Räte bis hin zur SPD und zum linken Flügel des Zentrums -, weil sie nicht alle Strömungen innerhalb der Arbeiterbewegung auf ein Ziel vereinigen konnten: die demokratische Republik mit sozialistischen Inhalten [1].

So wäre es seitens der Rätevertreter geboten gewesen, das Rätesystem neben der Verfassung und dem Reichstag kompromißhaft zu etablieren. Aber sowohl Ernst Däumig als auch Richard Müller hielten an der reinen Rätetheorie als einzige in der politischen Praxis zu verwirklichende Konzeption fest und bekämpften die 'bürgerliche Demokratie' [2].

---

1) Ein Minimalkonsens zur Absicherung der Demokratie hätte vier Bereiche umfassen müssen:
- Die Entwaffnung der Armee und die Ausschaltung der konservativen kaiserlichen Offiziere,
- die Säuberung des Verwaltungs- und übrigen Staatsapparates von allen leitenden konservativen Beamten,
- die Vergesellschaftung zumindest der Schlüsselindustrien und eine Bodenreform,
- den Bruch des Bildungsmonopols des Bürgertums

(A. Brock: Arbeiterräte, a.a.O., S. 41).

2) Richard Müller erklärte auf einer Versammlung der Arbeiterräte im Zirkus Busch/Berlin am 19. November 1918 unter anderem:
"Die Nationalversammlung ist der Weg zur Herrschaft der Bourgeoisie, ist der Weg zum Kampf; der Weg zur Nationalversammlung geht über meine Leiche" (R. Müller: Geschichte, a.a.O., Bd. 2, S. 84f., Fußnote 1). Dieser Satz trug Müller den Spottnamen 'Leichenmüller' ein. Aber selbst Rosa Luxemburg sah nicht die Möglichkeiten einer parlamentarischen Demokratie zur Veränderung gesellschaftlicher Zustände und zur Beeinflussung von Lernprozessen. Sie bejahte zwar die Teilnahme an den Wahlen zur Nationalversammlung (und isolierte sich damit auf dem Gründungsparteitag der KPD), aber dennoch wollte sie die Nationalversammlung nur als 'Bühne zur Entlarvung' nutzen und vernachlässigte die Teilnahmechancen an den Gesetzgebungs- und Willensbildungsprozessen innerhalb der parlamentarischen Demokratie.

Dabei übersahen die Vertreter der 'reinen' Rätetheorie, daß eine Revolution immer nur ein Mittel sein konnte, aber nie Selbstzweck [1]. Sie verstanden es weder konzeptionell noch in ihrer politischen Praxis, beispielsweise auf die schon oben erwähnten Pläne des Sozialdemokraten Max Cohen zum Nebeneinander von Räten (unter Wahrung der relativen Autonomie), parlamentarischer Demokratie, Parteien und Gewerkschaften ernsthaft einzugehen [2].

Auf der anderen Seite haben es weder Gewerkschaften noch Mehrheitssozialdemokratie verstanden, die Räteidee und die sie tragende soziale Bewegung zur Ab-

---

1) Eine extreme und für die weitere politische Entwicklung mit fatalen Folgen behaftete Form der Verabsolutierung des Revolutionsgedankens fand seinen Ausdruck im Spartakusaufstand vom Januar 1919, als die gerade neu gegründete KPD ihre in ihrem theoretischen Selbstverständnis begründete Avantgardestellung nun auch in der Praxis gegenüber der linken unabhängigen Rätebewegung (und gegen das Votum von Rosa Luxemburg und Karl Liebknecht) demonstrieren mußte.

2) A. Brock schreibt zutreffend (Arbeiterräte, a.a.O., S. 40f.):
"Die Räte hätten ihre Politik von den Betrieben, Verwaltungen und Regionen aus durch die Gewerkschaften hindurch und von dort aus in den Arbeiterparteien durchsetzen müssen. Etablierte Organisationen frontal angehen können nur Gruppen, die über genügend eigene Kräfte in der Arbeiterschaft verfügen. Die Basis im Kampf zu erweitern ist zwar möglich, schafft aber schwache Stellen, die nicht ohne weiteres zu sichern sind, wenn die Kader zu gering sind.
Nach der Niederlage auf dem 1. Rätekongreß hätten die Linken ihre Politik umstellen und sich ein breiteres Basispotential schaffen und Positionen in den Gewerkschaften sichern müssen, um so gemeinsam mit Betriebsbelegschaften und Betriebsräten proletarische Politik in den Gewerkschaften durchzusetzen. ...
Die Räte hätten sich als integrierende Kraft mehr in allen Fraktionen der Arbeiterbewegung festsetzen müssen, um von der verankerten Basis der Arbeiterorganisationen aus für ihre Ziele weiterzukämpfen. Dazu gehörte aber nicht nur die "Entlarvung" der rechten Führer, sondern eine Politik, die den Todeskampf mit dem notwendigen strategischen Kampf verband. Es kam auf der Linken die Illusion hinzu, die Revolution wäre "machbar" auch gegen den Willen der Mehrheit des Volkes."

sicherung der parlamentarischen Demokratie mit in die Verfassung und politischen Machtbildungsprozesse wirkungsvoll einzubeziehen.

Der Einbau von wirtschaftlichen Mitbestimmungsorganen in die repräsentative Demokratie hätte durchaus der sozialen Ausgestaltung der Weimarer Regierungsform dienen können, "d.h. für die Revolutionsregierungen hätten die Arbeiter- und Soldatenräte eine gesicherte Machtbasis im Kampf um die Durchsetzung des Primats der Politik in Heer, Verwaltung und Industrie geboten" [1].

These 2:

Die politische Rätebewegung und -theorie stellte die Führungsfrage in Betrieb und Gesellschaft mehr im 'Medium der Utopie' denn real. Neben den in den nachfolgenden Thesen zu diskutierenden Defiziten der Rätetheorie ging es auch in der Praxis der Mehrheit der bestehenden politischen Räte im Winter 1918/19 "nicht um die Etablierung eines Rätesystems oder um die Perpetuierung ihrer eigenen Existenz, sondern um die Begründung und Sicherung einer demokratischen Ordnung" [2].

In der ersten Phase der Revolution (bis Ende 1918) stützten die Räte die Regierung, versuchten gegenrevolutionäre Bestrebungen (vor allem im militärischen Bereich) zu unterdrücken und leisteten praktische Arbeit bei der Demobilisierung, der (Lebensmittel-)Versorgung der Bevölkerung etc. Die praktische Beschrän-

---

1) R. Rürup: Demokratische Revolution und "dritter Weg". Die deutsche Revolution von 1918/19 in der neueren wissenschaftlichen Diskussion, in: Geschichte und Gesellschaft, 9. Jg., 1983, H. 2, S. 278 - 301, im folgenden zitiert als: Revolution, S. 293. In diesem Zusammenhang seien auf die Dokumente und Ausführungen über den Zusammenhang von Parlamentarismus und Rätedemokratie verwiesen bei W. Gottschalch: Parlamentarismus und Rätedemokratie, Berlin 1968.
2) R. Rürup: Revolution, a.a.O., S. 292

kung auf Kontrolle des bestehenden Behördenapparates (die nicht auf Veränderung ausgerichtet war [1]), setzte sich auch in der zweiten Phase der Rätebewegung, der im folgenden zu diskutierenden Betriebsrätebewegung, wie sie mit den Auseinandersetzungen im März/April 1919 einen vorläufigen Höhepunkt fand, fort - trotz der nun direkten Konfrontation der Rätebewegung mit den mehrheitssozialdemokratisch geführten Reichsregierungen [2]. Die hieran anschließende Frage ist in unserem Diskussionszusammenhang nicht zu beantworten: Kann eine revolutionäre Bewegung oder auch Partei sich in einer Gesellschaftsordnung durchsetzen, deren kapitalistische Ökonomie, industrielle Entwicklung und individualistisch-liberale bürgerliche Verhaltens- und Integrationsweisen schon so weit fortgeschritten

---

1) "Dies gilt auch auf höchster Ebene. Zwar beanspruchte der Zentralrat der Arbeiter- und Soldatenräte, das oberste revolutionäre Organ und demgemäß der revolutionäre Souverän zu sein; doch hat er gar nicht erst versucht, sich in der Verfassungswirklichkeit damit durchzusetzen; er begnügte sich mit einem nicht näher definierten und in seinem Umfang beständig umstrittenen Kontrollrecht gegenüber der Politik der Regierung der Volksbeauftragten, das faktisch hinter den Rechten des Kaiserlichen Reichstags noch erheblich zurückblieb" (W.J. Mommsen: Revolution, a.a.O., S. 371).

2) Karl Korsch schrieb dazu 1920:
"Die folgenschwerste Verkennung der Aufgaben der politischen Räte bestand darin, daß diese "souveränen" Räte sich vielfach oder sogar meistens mit einer häufig sehr unwirksamen "Kontrolle" begnügten, wo sie volle gesetzgebende, ausführende und richterliche Gewalt für sich in Anspruch nehmen mußten. Durch diese Selbstbeschränkung wurde nicht nur die spätere Verdrängung und Beiseiteschiebung der Räte durch die neu gebildeten demokratischen Organe der Staatsgewalt vorbereitet, sondern es wurde auch ein großer Teil der vorrevolutionären Gewalten und des vorrevolutionären Rechts von vornherein ganz unangetastet bestehen gelassen. So konnten nicht nur die vorrevolutionären Gerichte und die alte Bürokratie, sondern sogar eine Anzahl gesetzgebender Organe der vorrevolutionären Zeit nach kurzer Atempause ihre frühere Tätigkeit ziemlich ungestört wieder fortsetzen" (K. Korsch: Arbeiterräte, a.a.O., S. 238f.).

sind, wie es im Deutschland des Jahres 1918 der Fall gewesen war [1)]? Kann man - wie Richard Löwenthal es zu zeigen versucht [2)] - davon ausgehen, daß grundlegende Machtverschiebungen und Systemveränderungen auch dann noch möglich sind, wenn das Instrument der klassischen Revolution nicht mehr greift? Unter der Voraussetzung, daß letzteres zutrifft; war dann in hochentwickelten Gesellschaften die Gegenüberstellung zwischen Reform und Revolution, wie sie 1918/19 einen großen Teil der Kraft und Überzeugung der deutschen Arbeiterbewegung verbraucht hat, überhaupt noch sinnvoll?

These 3:

Die Führer von SPD und Gewerkschaften befürchteten, daß Sozialisierung und wirtschaftliche Mitbestimmung die Leistungsfähigkeit der durch Demobilmachung und Reparationsforderungen ohnehin angespannten Wirtschaft noch weiter mindern würden und bekämpften auch aus diesem Grunde entsprechende Bestrebungen [3)].

Abgesehen von der Frage, ob Eingriffe in die Ökonomie sich tatsächlich so ausgewirkt und ob nicht gerade Veränderungen im ökonomischen Bereich eine Stabilisierung der Weimarer Demokratie bedeutet hätten, konnte die (zum Teil allerdings notwendig) abstrak-

---

1) In Kapitel 1.3. des abschließenden Teils III dieser Untersuchung (Struktur und zentrale Ergebnisse des geschichtlich-gesellschaftlichen Entwicklungsprozesses der Betriebsverfassung) wird dieser Frage genauer und vorläufig abschließend nachgegangen, auch anhand der These von Anthony Giddens, daß revolutionäre Bewegungen nur in frühkapitalistischen Gesellschaften eine Chance zur Verwirklichung gehabt hätten. Diese Diskussion spielt spätestens seit Ausbruch der Russischen Revolution von 1917 eine große Rolle bei der Bestimmung eines theoretischen wie praktisch-politischen Revolutionsbegriffs.
2) R. Löwenthal: The 'Missing Revolution', in: Festschrift für Francis Carsten, zitiert bei R. Rürup: Revolution, a.a.O., S. 299.
3) Vgl. P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 300.

tere Rätetheorie nicht überzeugend darlegen, ob sie sich auch im ökonomisch-organisatorisch-technischen Bereich praktisch bewährt hätte. Zwar bot die Rätekonzeption mit der Forderung nach Sozialisierung und der Einbettung der Produktion in die nach dem Räteprinzip zu organisierende Gesamtgesellschaft eine alternative Ökonomie zur seinerzeit herrschenden an. Dennoch blieb die Sozialisierung als wirtschaftliche Teilkonzeption der politischen Räteorganisation nur ein Prinzip, ohne daß geklärt wurde bzw. auch angesichts der sich überstürzenden Ereignisse hätte hinreichend geklärt werden können, wie das konkrete Management hätte organisiert werden müssen und ob nicht etwa durch Aufbau des Rätesystems eine immense Bürokratisierung erfolgt wäre. Daß bedeutet, daß die Forderung der politischen Rätebewegung nach einer alternativen - sich selbst tragenden sozialistischen - Ökonomie praktisch konsequenzlos war [1].

Damit war scheinbar die Befürchtung der Führer der Mehrheitssozialdemokratie und Gewerkschaften bestätigt, deren Argumentation dann von der Mehrheit der Bevölkerung akzeptiert wurde - allerdings auch unter dem Druck der Waffengewalt und der faktisch mit der ZAG

---

1) Karl Korsch bezeichnete die Vermischung von politischen Aufgaben der Räte mit der Notwendigkeit der Konkretisierung eines alternativen wirtschaftlichen Programms als eine schwere Unterlassungssünde der politischen Rätebewegung:
"Eine andere Verkennung der Aufgaben der politischen Räte, die in der Folgezeit auch sehr schädlich wirkte, bestand darin, daß man die Aufgaben der politischen Räte von denen der wirtschaftlichen Räte nicht zu trennen verstand - was in der Zeit des Übergangs von der kapitalistischen zur sozialistischen Gesellschaftsordnung noch durchaus notwendig ist. Noch viele Monate nach dem November bestanden über diese Abgrenzung die größten Unklarheiten, wodurch es der Regierung, dem Bürgertum, der SPD, den Gewerkschaften und anderen offenen und verkappten Gegnern des Rätesystems möglich wurde, die wirtschaftlichen und die politischen Aufgaben der Arbeiterräte gegeneinander auszuspielen" (K. Korsch: Arbeiterräte, a.a.O., S. 240).

und der Demobilmachung beschlossenen Restaurierung der 'alten' Ökonomie.

Trotz dieses Hinweises auf die Behinderung der Verwirklichung der Ideen der politischen Rätebewegung durch politische und militärische Widerstände bleibt festzuhalten, daß ohne die konkrete Beschreibung der einzelnen Etappen zur Erreichung einer anderen Ökonomie auch viele Arbeiter nicht bereit waren, diesen Weg mit zu gehen und bei einem Mißerfolg möglicherweise alles bisher Erreichte aufzugeben - so beispielsweise die parlamentarische Demokratie als wesentliche Voraussetzung der weiteren Entwicklung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens.

Die politische Rätebewegung übersah, daß die Arbeiter eher technisch und naturwissenschaftlich interessiert waren [1], aber keineswegs Kaufleute, die zur Leitung eines Betriebes fähig gewesen wären. Diese Feststellung muß umso erstaunlicher klingen, als die deutsche Arbeiterbewegung zuvor über Jahrzehnte hinweg die Veränderung der Ökonomie gefordert hatte und nun praktisch bei der konkreten Verwirklichung der vorher propagierten Zielvorstellungen versagte [2]. Die große Masse der Arbeiter blieb in Unwissenheit über die Konzeption der Rätetheorie zur Organisierung der Ökonomie, im Gegenteil, sie wurde durch die Art der Konzeption und ihre Präsentation eher noch abgeschreckt

---

1) Das wird bestätigt beispielsweise durch das spezifische Bildungsinteresse und die Lesegewohnheiten der Arbeiter, vgl. dazu die Diskussionen in Kapitel 2.2.3. 2.1. (Die Arbeiterbildungsvereine in den 1850er Jahren) und im Abschnitt "Lesegewohnheiten und Bildungsstreben" des Kapitels 3.1.5.2. während der Phase 1890 - 1914.
2) Auf den Widerspruch zwischen verbalem Anspruch und praktischer Politik schon in den Phasen vor 1914 wurde schon oben eingegangen, siehe u.a. Kapitel 2.2.3.2.5. (Der Dualismus von radikaler Theorie und gemäßigter politischer Praxis) und 3.1.5.3. (Negative Integration oder begrenzte Anpassung der Arbeiter im organisierten Kapitalismus?).

(wenn auch mit Hilfe massiv eingesetzter Gegenpropaganda).

Alles scheint darauf hinzudeuten, daß die Infragestellung der Herrschaftsverhältnisse im Betrieb durch die politische Rätebewegung weitgehend auf der Ebene der Abstraktion verblieb, verbunden mit der schweigenden Anerkennung der funktionalen Überlegenheit des Unternehmers. Die meisten Lohnarbeiter konnten sich eine Produktion ohne ein zentrales Management nicht vorstellen - was eine in der Sache allerdings auch zutreffende Annahme ist. Nur identifizierten sie umstandslos die Notwendigkeit einer sachlich kompetenten zentralen Leitungsinstanz mit der Verfügungsgewalt des Unternehmers - auch eine Folge der nicht hinreichenden politischen Aufklärungs- und Informationsarbeit der Organisationen der Arbeiterbewegung.

These 4:

Mit dem Letztgesagten ist schon angedeutet, daß es eine erhebliche Kluft zwischen der reinen Rätetheorie und der wichtigsten Voraussetzung ihrer praktischen Verwirklichung, nämlich der (zwangsläufig passiveren) Unterstützung zumindest der Mehrheit der industriellen Lohnarbeiter, gab. Denn das Ziel der Rätebewegung war an sich in der Theorie revolutionär, "d.h. die gesellschaftlichen Verhältnisse von Grund auf umwälzend. Auf der anderen Seite setzte die Verwirklichung des Rätegedankens notwendigerweise die freie, selbstverantwortliche Tätigkeit großer Arbeitermassen voraus, erforderte also breiteste Demokratie, Spontaneität, systematische Erziehungsarbeit und somit eine organische Entwicklung" [1].

Aber die aktiven Träger dieses Selbstbestimmungsge-

---

1) P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 301.

dankens waren in der Minderheit [1], und in der richtigen Erkenntnis dessen hielt auch Ernst Däumig, einer der führenden theoretischen Vertreter der unabhängigen Rätebewegung, die "bloße hysterische Deklamation der Formel: Alle Macht den Arbeiter- und Soldatenräten" für verkehrt [2]. Er war ebenso wie Richard Müller davon überzeugt, daß die Verfechter des politischen Rätesystems nur eine Minderheit der industriellen Lohnarbeiter ausmachten, deren Aufgabe es war, den Lernprozeß der Mehrheit der Arbeiter zu berücksichtigen und so zu fördern, daß damit möglichst günstige Bedingungen dafür geschaffen wurden, daß die Arbeiter den beabsichtigten radikalen Umwälzungsprozeß auch aktiv mittragen würden [3].

Aber gerade diese "dynamische Auffassung des Rätesystems machte es sehr schwer,"für die jeweilige Situation eine allseitig überzeugende, klare Formulierung des Rätegedankens zu finden. Infolgedessen gerieten die linken Unabhängigen zu Zeiten mit wichtigen Forderungen ihres Programms in Widerspruch zu sich selbst" [4].

Damit soll keineswegs gesagt werden, daß eine Revolution nur dann gelingen kann, wenn die große Mehrheit der Bevölkerung aktiv an ihrer Verwirklichung teil-

---

1) Siehe dazu unsere Diskussionen um die Entstehung von Arbeiterräten im Jahre 1918 in Kapitel 4.1.3. und hier im Abschnitt: "Organisierte Opposition gegen die Kriegs- und Burgfriedenspolitik in Armee, Parteien, Gewerkschaften und Betrieben mit dem Schwerpunkt der Herausbildung von Arbeiterräten".
2) Zitiert nach P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 95.
3) Damit gerieten die linken Unabhängigen zwangsläufig in einen scharfen Widerspruch zur Politik der Bolschewisten in der KPD, die mit einer zentralistisch aufgebauten und militärisch disziplinierten Partei durch einen Putsch die Diktatur des Proletariats errichten wollten, die dann zwangsläufig zu einer Diktatur der Minderheit geworden wäre.
4) P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 95.

nimmt. Die Vorstellung, daß eine "Revolution nur dann echt und legitim sei, wenn die große Mehrheit des Volkes geschlossen hinter der revolutionären Führung stehe und die proklamierten neuen Ideen entschlossen und bewußt verfechte", wird von Oertzen zu Recht als unhistorisch gekennzeichnet [1]. Allerdings sind dazu zwei ergänzende Bemerkungen notwendig:

a) Die 'revolutionäre Führung' in der deutschen Rätebewegung war in ihrer Gesamtheit zu wenig 'administrativ' geschult und politisch qualifiziert, um eine in der Rätetheorie vorgesehene Selbstverwaltung der industriellen Lohnarbeiter - deren Verwirklichung mehr verlangt als Spontaneität und den Willen zur radikalen Umgestaltung der bestehenden Gesellschaftsordnung - sowohl funktional hinreichend als auch nach außen gegenüber der Mehrheit der Bevölkerung überzeugend zu organisieren [2].

b) Selbst unter der (in der Praxis der revolutionären Ereignisse von 1918/19 irrealen) Voraussetzung der Existenz einer zwar kleinen, aber dennoch zahlenmäßig ausreichenden und fachlich wie politisch hoch qualifizierten Führungsschicht ist für die Durchsetzung revolutionärer Ziele eine Tolerierung durch die Mehrheit der Bevölkerung im Sinne einer passiven Unterstützung eine notwendige Voraussetzung. Dies um so mehr, als die politische Rätebewegung ihr theoretisches Selbstverständnis und ihre moralische Kraft aus dem Gedanken der Selbstbestim-

---

1) P.v. Oertzen schreibt weiter, daß eine solche Vorstellung auch dadurch nicht gerechtfertigt wird, "daß Parteigänger und Ideologen der Revolution in der Regel ebenfalls den Anspruch erheben, ein ganzes vom Feuer des revolutionären Idealismus ergriffenes Volk hinter sich zu haben" (P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 320).

2) Nur im DMV, und auch dort nur in den großstädtischen Verwaltungsstellen, gelang es der Rätebewegung, eine zahlenmäßig ausreichende, fachlich und politisch qualifizierte neue Führungsschicht zu bilden (vgl. P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 285).

mung schöpfte und keineswegs - wie etwa die KPD - die Avantgarderolle für sich in Anspruch nehmen konnte. Eine solche, zumindest passive Unterstützung der Mehrheit der Bevölkerung war aber der politischen Rätebewegung nicht zuteil geworden.

Die politische Rätebewegung berücksichtigte (von Ansätzen einmal abgesehen) sowohl theoretisch als auch in ihrer praktischen Politik zu wenig, daß die deutschen Arbeiter vor allem durch Disziplinierung und Selbstdisziplin geschichtlich hervorgetreten waren. Zwar war dies auch eine Vorbedingung zur Entwicklung einer anderen Gesellschaftsordnung, aber eben nicht mehr als nur eine Vorbedingung.

Insofern hat sich die Fixierung der Linken in und mit der politischen Rätebewegung auf die Spontaneität der Massen [1] auch in dem für deren Entfaltung günstigsten Zeitraum als eine Politikstrategie erwiesen, die die Gegenkräfte der Revolution unterschätzte ebenso wie die Bereitschaft der 'Massen', ernsthaft und unter Inkaufnahme möglicher Konsequenzen für eine radikale Umgestaltung der Gesellschaft einzutreten.

Die industriellen Lohnarbeiter wollten als Arbeiter subjektiv anerkannt werden und den Betrieb allenfalls technisch-organisatorisch, aber nicht politisch leiten. Ihre Verhaltensweisen während der revolutionären Ereignisse können daher eher als moralisch-politisch denn politisch-praktisch gekennzeichnet werden und trugen wesentlich mit zum weiteren Verlauf der Rätebewegung bei.

Das Defizit der Rätetheorie und des Versuchs ihrer politischen Umsetzung bestand darin, daß sie nicht

---

1) Siehe beispielsweise die Massenstreikdebatte in der deutschen Arbeiterbewegung, dargestellt in Kapitel 3.2.2.1. (Der Durchbruch der Arbeiterbewegung zur Massenbewegung).

hinreichend berücksichtigte, daß menschliche Individuen im Betrieb die Träger des Mit- und Selbstbestimmungsstrebens waren, zu deren Verwirklichung sie überzeugt und auch qualifiziert werden mußten.

Entscheidendes Kennzeichen des Begriffs des Mit- und Selbstbestimmungsstrebens, wie ihn die Rätetheorie mehr oder minder explizit entwickelte, war eine 'Transzendentalität', die das Mitbestimmungsstreben als ein universelles auffaßte und zuwenig konkret werden ließ. Damit konnte die politische Rätebewegung keine subjektive Bereitschaft der einzelnen Arbeiter zur Verwirklichung des Mit- und Selbstbestimmungsstrebens bewirken im Sinne einer kritischen Bewältigung der bürgerlichen Gesellschaft und des Verfügens über ein Programm einer anderen Gesellschaft, das theoretisch zu deren praktischer Begründung befähigt - zumal die Arbeiter auf die konkreten Anforderungen zur Gestaltung einer neuen Gesellschaftsordnung nur ungenügend vorbereitet waren.

<u>These 5:</u>

Trotz der Kluft zwischen den theoretischen Ansprüchen der Rätebewegung und der praktischen Entwicklung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften bleibt festzuhalten, daß die 1918 und danach (in welcher Form auch immer) konkretisierte Mitbestimmung als eine <u>Forderung</u> der Arbeiter durchgesetzt wurde. Damit kann die Argumentation der Arbeiter als politisch verstanden werden - wenn auch mehr mit moralischen denn praktischen Momenten durchsetzt.

Damit unterscheidet sich die vierte Phase der Teildemokratisierung der Betriebsverfassung im Sinne ihrer Liberalisierung und der Vereinheitlichung grundlegend von den vorhergehenden Phasen, in denen Mitbestimmung hauptsächlich als <u>Zugeständnis</u> einiger sozialreformerisch aufgeklärter Unternehmer oder des auf Wahrung eines bestimmten sozialen Friedens bedachten Staates verstanden werden kann.

Von der letzten These ausgehend, soll im folgenden versucht werden, die betrieblichen Mitbestimmungsbestrebungen der Belegschaften, wie sie sich in und mit der Betriebsrätebewegung von 1919/20 entwickelten, in ihrer Bedeutung für die Schaffung von politischen Rahmenbedingungen zu untersuchen, innerhalb derer das BRG entstand.

Betriebliches Mitbestimmungsstreben der Belegschaften und Betriebsrätebewegung:

Ausgangspunkt der folgenden Überlegungen müssen die Arbeiter- und Soldatenräte sein, wie sie maßgeblich zur Einleitung und Gestaltung der revolutionären Ereignisse seit Oktober/November 1918 beitrugen und wie sie - in welchem Ausmaß und in welcher Intensität auch immer - die Betriebsrätebewegung beeinflußt haben.

Feldmann, Kolb und Rürup haben versucht, aus der Vielzahl und der Vielfalt der Arbeiter- und Soldatenräte während der ersten Phase der Revolution bis Anfang Januar 1919 vier Typen voneinander zu unterscheiden [1]:

"1. In zahlreichen größeren Städten gingen die Arbeiterräte aus Delegiertenwahlen in den Betrieben hervor. In den Großbetrieben und von den zu besonderen Wahlkörpern zusammengefaßten kleineren Betrieben und freien Berufen wurden Delegierte gewählt, die zu einer Delegiertenversammlung zusammentraten: dem "Großen Arbeiterrat" bzw. der "Vollversammlung der Arbeiterräte" (ca. 100 - 500 Personen, Vollversammlung der Groß-Berliner Arbeiterräte ca. 800 - 1000 Personen). Diese Versammlung, die nur von Zeit zu Zeit tagte, wählte

---

1) Im folgenden G.D. Feldmann, E. Kolb, R. Rürup: Die Massenbewegungen der Arbeiterschaft in Deutschland am Ende des Ersten Weltkrieges (1917 - 1920), in: Politische Vierteljahresschrift, 13. Jg. (1972), H. 1, S. 84 - 105, S. 95.

aus ihrer Mitte sogleich einen geschäftsführenden Ausschuß (Vollzugsausschuß, Vollzugsrat, Exekutive, ca. 5 - 20 Personen), und dieses Gremium führte dann die eigentlichen Geschäfte des Arbeiterrats und entsandte seine Mitglieder oder andere Delegierte in die wichtigsten Behörden, damit sie dort eine Kontrolltätigkeit ausübten.

2. Sofern in den größeren Städten die Delegierten nicht auf der Basis der Betriebe und Berufsbranchen gewählt wurden, resultierte die Zusammensetzung des Arbeiterrats aus Verhandlungen zwischen den am jeweiligen Ort maßgebenden Partei- und Gewerkschaftsführern, die sich über die Aufschlüsselung der Sitze einigten und den einzelnen Organisationen die Auswahl der zu entsendenden Vertreter überließen.

3. In den Landgemeinden und kleineren Städten, wo Räte im allgemeinen erst nach dem 9. November gebildet wurden, wählte man in einer öffentlichen Versammlung einen Ausschuß, der im allgemeinen entsprechend den Vorschlägen der örtlichen Partei- und Gewerkschaftsführer zusammengesetzt war.

4. Bei den Arbeiterräten, die einige Wochen nach dem Staatsumsturz neugewählt wurden, um die in den Revolutionstagen improvisierten Räte zu ersetzen, fand meist eine regelrechte Stimmzettelwahl nach dem Verhältnissystem (meist auf der Basis der Wohnbezirkte) statt."

In den Typen 2 - 4 waren zugleich auch die örtlichen Gremien der beiden sozialistischen Parteien und der Gewerkschaften auf der lokalen Ebene vertreten - unabhängig von der Berliner Zentralen und den Landesleitungen [1]. Insofern gerieten diese Formen auch

---

1) Vgl. V. Arnold: Rätebewegung in der Novemberrevolution. Die Räte als Organisationsformen des Kampfes und der Selbstbestimmung, Hannover 1978, S. 45.

bald in eine gewisse Abhängigkeit von regionalen und auch überregionalen Parteizentralen, insbesondere jener der Mehrheitssozialdemokratie [1]. Trotzdem entwickelte sich aus allen vier unterschiedlichen Formen der politischen Räte (keineswegs bruchlos) die Betriebsräte- und Sozialisierungsbewegung, die aus der Niederlage der politischen Rätebewegung in Dezember 1918/Januar 1919 entstand.

Wir unterscheiden mit Oertzen drei Phasen der deutschen Revolution [2]:

Die erste Phase reicht vom Sturz der Monarchie Anfang November 1918 bis zur Wahl der Nationalversammlung im Januar 1919.

Die zweite Phase erstreckt sich vom Januar 1919 bis Anfang 1920 mit dem Höhepunkt der Streikbewegungen vom Februar bis zum April 1919 und den regionalen Schwerpunkten Berlin, Ruhrgebiet und Mitteldeutschland.

Die dritte Phase erstreckt sich von der 'März-Revolution' 1920 über den mitteldeutschen Aufstand im März 1921 und die Einheitsfrontregierungen in Sachsen und Thüringen bis hin zu dem Hamburger Putsch von 1923 und endet mit der Stabilisierung der Mark und der danach verstärkt einsetzenden Rationalisierung in der Industrie.

Während die dritte Phase für unsere Frage nach den Rahmenbedingungen der Entstehung des BRG keine Bedeutung hat, umfaßt in groben zeitlichen Umrissen die von

---

1) Karl Korsch bezeichnete die personelle Abhängigkeit der politischen Räte von den politischen Parteien als den größten organisatorischen Fehler der Rätebewegung, siehe K. Korsch: Arbeiterräte, a.a.O., S. 238.
2) Vgl. P.v. Oertzen: Arbeiterbewegung und Arbeiterbewußtsein in der Deutschen Revolution 1918/19, in: Soziologie. Entdeckungen im Alltäglichen. Hans-Paul Bahrdt, Festschrift zu seinem 65. Geburtstag, hrsg. v. M. Baethge und W. Eßbach, Frankfurt/M. 1983, S. 347 - 371, im folgenden zitiert als: Arbeiterbewegung, S. 354f.

Oertzen genannte zweite Phase die Betriebsrätebewegung, die eine soziale Massenbewegung auch im Vergleich zur ersten Phase, der politischen Rätebewegung, darstellte.

Dabei sind die Grenzen zwischen den beiden Phasen und Bewegungen durchaus fließend. Es gab zeitliche Überschneidungen und inhaltlich-theoretische Verklammerungen. Zwar entwickelte sich die Betriebsrätebewegung als Massenbewegung erst Anfang 1919 aus Enttäuschung über den bisherigen Verlauf der Revolution, der Angst um das Erstarken der Gegenrevolution etc., aber dennoch gab es schon im November/Dezember 1918 viele, einzelne Aktivitäten von Belegschaften, die man inhaltlich mit zur Betriebsrätebewegung rechnen kann [1]. Umgekehrt bestanden politische Arbeiterräte (wenn auch in immer geringerer Zahl) bis zum Herbst 1919; die Soldatenräte waren mit der Demobilmachung aufgelöst worden.

Die theoretischen Konzepte der Betriebsrätebewegung und deren politisch-praktische Realisierung [2]:

Die Betriebsrätebewegung war gekennzeichnet durch eine Radikalisierung und zugleich eine verstärkte Hinwendung zu betrieblichen Problemen - von der Vertretung unmittelbarer Interessen der industriellen Lohnarbeiter über die Kontrolle der Unternehmerentscheidungen bis hin zur Sozialisierung, verbunden mit einer erheblichen regionalen Verbreiterung. Die wirtschaftliche Rätebewegung hatte ungeachtet einer teilweisen personellen Kontinuität mit der politischen Rätebewegung fast nur noch den Namen gemeinsam. Die aktuellen politischen Auseinandersetzungen galten nun

---

1) So zum Beispiel die Aktivitäten in den Leuna-Werken und jene der Hamborner Arbeiter; auf beide wird später noch genauer eingegangen.
2) Vgl. im folgenden K. Brigl-Matthiaß, a.a.O., S. 37f.; G. Feldmann, E. Kolb, R. Rürup, a.a.O., S. 98 - 102 sowie P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 87.

dem Ausbau eines wirtschaftlichen Rätesystems, der Sozialisierung und der Vorbereitung eines Betriebsrätegesetzes gemäß dem Auftrag der Weimarer Reichsverfassung.

Die Diskussion der theoretischen Vorstellungen der Betriebsrätebewegung muß unterscheiden zwischen der Realisierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens als Vertretung der unmittelbaren Interessen der industriellen Lohnarbeiter im Betrieb und als Versuch der Sozialisierung, wobei beide Bereiche in einem relativ engen Zusammenhang auch in der Praxis standen.

Die Betriebsrätebewegung forderte die volle Mitbestimmung und gelegentlich sogar Selbstbestimmung in Fragen der betrieblichen (Sozial)Verwaltung (zum Beispiel Wohlfahrtseinrichtungen) und der Arbeits- und Disziplinarordnungen [1].

Ebenfalls die volle Mitbestimmung sollte in den mehr technisch-organisatorischen Bereichen, bei Einstellungen und Entlassungen und in der Lohnfrage bestehen. In den eigentlich unternehmerischen Fragen - also in Bereichen der Investitions- und Rationalisierungsentscheidungen sowie weiteren kaufmännisch-finanziellen Problemen - sollten nur die Grundsatzfragen einer Mitbestimmung unterworfen werden; ansonsten sollten die laufenden Dinge einer scharfen Kontrolle unterliegen. Das sollte sichergestellt werden durch den vollen Einblick des Betriebsrates in alle betrieblichen Vorgänge und durch seinen Sitz mit Stimmrecht in Aufsichtsrat und Vorstand [2].

Die Verbindung zwischen Betriebsrat und Belegschaft sollte - vor allem in größeren Betrieben-durch Werk-

---

1) Vgl. im folgenden P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a. O., S. 308 - 310. Auf einzelne Beispiele der betrieblichen Praxis wird im Anschluß hieran exemplarisch eingegangen.
2) Weitergehende Mitbestimmungsbefugnisse auf dem Gebiet der eigentlich unternehmerischen Entscheidungen waren außerdem noch den als fachlich höher qualifiziert angenommenen regionalen Räten zugedacht.

stattvertrauensleute, Vertrauensleutezusammenkünfte, Abteilungsversammlungen und Betriebsversammlungen auf eine möglichst demokratische, dabei an den organisatorischen Gegebenheiten des Betriebes orientierte Weise hergestellt werden. Dabei legte man in der Betriebsrätebewegung großes Gewicht auf den Bildungsbereich. Mit der Zeitung "Arbeiter-Rat", der "Betriebsrätezeitung" des DMV, der Groß-Berliner Betriebsräteschule etc. wurde versucht, den erheblichen Anforderungen einer 'Mitbestimmungsschulung' gerecht zu werden [1] - allerdings aufgrund der zum Teil ungünstigen politischen Rahmenbedingungen und auch der eigenen Ungeduld in letztlich doch nicht hinreichender Weise.

---

1) Gerade die Betriebsrätebewegung sah in der Verwirklichung der Sozialisierung und betrieblichen Mitbestimmung eine erhebliche Erziehungs- und Bildungschance für die industriellen Lohnarbeiter, die zugleich Voraussetzung zur Erfüllung der Forderungen war. So veranstaltete der Vollzugsrat der Berliner Arbeiterräte in Zusammenarbeit mit der freien Hochschulgemeinde Bildungskurse für Arbeiterräte und beabsichtigte die Gründung einer "proletarischen Übergangshochschule", die der "Vorbereitung von Proletariern zur Übernahme von Stellen im Verwaltungsapparat, in wirtschaftlichen Betriebsleitungen und in Betriebsräten" sowie der "Aufhebung des Bildungsmonopols der bevorrechtigten Klassen" dienen sollte (zitiert nach P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 100).
Kurt Brigl-Matthiaß hat in seinen Untersuchungen zum Betriebsrätewesen vier typische Formen der Betriebsräteausbildung unterschieden (K. Brigl-Matthiaß, a.a. O., S. 61 - 69), wobei nach 1920 im Zuge der 'Vergewerkschaftlichung des Betriebsrätewesens' die Gewerkschaften die in der Situation und Position des Betriebsrats liegenden Möglichkeiten einer planmäßigen Führer- und Nachwuchsausbildung für die gewerkschaftliche Organisation klar erkannt und auch genutzt haben; vgl. dazu später das Kapitel 4.2.4.
Siehe zur Bildungsarbeit in und durch die Räte-/Betriebsrätebewegung auch: Th. Ferber: Sozialistische Arbeiterbildung. Zur Auseinandersetzung zwischen Marxisten und Revisionisten um die Konzeption der Arbeiterbildung und ihre Verwirklichung in der Betriebsräteschule nach der Novemberrevolution 1918 - 1923, Wuppertal-Elberfeld 1980.

Untrennbar verbunden mit den Ansprüchen der Betriebsrätebewegung auf Mitbestimmung in betrieblichen Angelegenheiten war ihre Forderung nach Sozialisierung. Karl Korsch hat 1920, nach der Verabschiedung des BRG, in einem Vortrag diesen Zusammenhang zu verdeutlichen versucht [1]. Danach wäre es ein großer Fehler, die Betriebsräte zu bloßen Gewerkschaftsfunktionären zu machen, die lediglich für bessere Lohnbedingungen kämpfen. Es sollte die ureigenste Aufgabe der Betriebsräte sein, "die jetzige Betriebsmonarchie und Autokratie, die bisher nur durch den Staat mit seiner sozialen Gesetzgebung und durch die Gewerkschaften mit ihren Tarifverträgen in ihrer Macht ein wenig eingeschränkt worden ist, jetzt auch im Betriebe selbst zu bekämpfen". Damit verbunden, müssen die Betriebsräte die Belegschaften über die kapitalistische Wirtschaftsweise aufklären mit dem Ziel, deren Unzulänglichkeiten zu erkennen und letztlich zu überwinden. Das bedeutete - so Korsch weiter -, daß die Betriebsräte nicht nur als betriebliche Interessenvertretungen denken und handeln sollten, sondern "als Mittel der Sozialisierung" auch als überbetriebliche Vertretungen - in einer nach dem Konkurrenzprinzip aufgebauten Marktwirtschaft ein für den einzelnen Betriebsrat letztlich unlösbares Problem.

Von diesem Dilemma ausgehend,entwickelte Korsch ein Konzept der Sozialisierung, das wohl als das geschlossenste und fundierteste jener Zeit bezeichnet werden kann [2]. Es richtete sich sowohl gegen den

---

1) Vgl. K. Korsch: (Betriebsräte und Gewerkschaften), in: Derselbe: Gesamtausgabe, Frankfurt/M. 1980, Bd. 2, S. 569 - 571, im folgenden zitiert als: Betriebsräte, S. 570.
2) Im folgenden soll der kurzen und präzisen Abhandlung Karl Korschs über "Die Sozialisierungsfrage vor und nach der Revolution" (1919) (in: Derselbe: Gesamtausgabe, Frankfurt/M. 1980, Bd. 2, S. 161 - 165, im folgenden zitiert als: Sozialisierungsfrage) gefolgt werden, in der das Grundprinzip der Sozialisierung erläutert wurde.

Glauben der Mehrheitssozialdemokratie, eine andere

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 2146:
Eine ausführliche, programmatische Konzeption der Sozialisierung gibt Korsch in seiner ebenfalls 1919 erschienenen Schrift "Was ist Sozialisierung. Ein Programm des praktischen Sozialismus" (in: Derselbe: Gesamtausgabe, Frankfurt/M. 1980, Bd. 2, S. 97 - 133, im folgenden zitiert als: Sozialisierungsprogramm). Eine historisch einordnende und theoretisch sehr fundierte Abhandlung der Korsch'schen Sozialisierungsvorstellungen gibt Michael Buckmiller in seiner Einleitung zu Band 2 der Gesamtausgabe von Korsch ("Vom praktischen Sozialisten zum sozialistischen Revolutionär ", in: K. Korsch: Gesamtausgabe, a.a.O., Bd. 2, S. 13 - 71 und hier insbesondere Abschnitt 1: Die Novemberrevolution und Korschs Sozialisierungsprogramm, S. 13 - 36).
Das Sozialisierungskonzept von Korsch hat Eduard Heimann (unter ausführlicher Bezugnahme auf die genannte programmatische Schrift von Korsch) kritisiert (E. Heimann: Die Sozialisierung, in: Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik, hrsg. v. E. Jaffé, 45. Band, Tübingen 1918/19, S. 527 - 590, im folgenden zitiert als: Sozialisierung). Heimann, der seinerzeit ebenso wie Korsch wissenschaftlicher Sekretär der Sozialisierungskommission war, entwickelte ebenfalls ein sich geschlossenes Konzept vor allem der ökonomischen Fragen des Sozialismus, wobei er Sozialisierung und Betriebsrätebewegung klar voneinander trennt:
"Es ist zunächst klar, daß in der eingehend erörterten geschäftlichen Organisation der Betriebe kein Raum für Räte ist: je größeres Gewicht auf die Tatsache der Führung im Wirtschaftsleben gelegt wird, um so unerträglicher wäre die Einschränkung der Führerbefugnisse zugunsten von inkompetenten Räten. Gerade die überlegene Sachkenntnis und Leistungsfähigkeit macht den Führer aus; es kann also nicht jeder seiner Schritte von den Geführten im voraus beurteilt werden. (Es kann) daher den Räten ein Einfluß auf die Geschäftsleitung (nicht) eingeräumt werden. ...
Andererseits ist klar, daß man den Räten als Gliedern des Betriebsganzen sehr wichtige Funktionen übertragen kann. ... Die Räte hätten also zunächst bei allen Fragen der Arbeitsbedingungen in weitestem Umfange mitzuwirken. Hierzu ist auch Einblick in die Geschäftsvorgänge notwendig. Ueber dies Erfordernis hinaus aber ist sogar auf das dringendste zu wünschen, daß die Räte in den Verlauf der Geschäfte Einblick nehmen, natürlich ohne die Geschäftsleitung zu belästigen.
...
Daraus ergibt sich ein stufenmäßiger Aufbau der Räte in genauer Anpassung an die geschäftliche Gliederung des Gesamtbetriebes. ...

Gesellschaftsordnung "würde ohne unser Zutun von selber kommen", als auch gegen den unklaren Begriff von Vergesellschaftung (in dem Sinne eines freien Zusammenschlusses der Gesamtheit zur genossenschaftlichen Bedarfswirtschaft) als auch und vor allem gegen die Gleichsetzung von Vergesellschaftung und Verstaatlichung. "Wahrer genossenschaftlicher Geist kann nur allmählich wachsen, die große Masse der von diesem Geist noch nicht beseelten Arbeiter ist für die Übernahme der Fabriken und sonstigen industriellen und landwirtschaftlichen Betriebe in genossenschaftliche Verwaltungnoch nicht reif". Gegen eine Verstaatlichung sprechen nach Korsch zwei Argumente:

- die dadurch bedingte Lahmlegung der Produktivkräfte durch "Bürokratismus, Schematismus, Ertötung der Initiative und der Verantwortungsfreudigkeit, Vielregiererei, Lähmung und Erstarrung";

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 2146:
Es muß jedoch mit aller Entschiedenheit daran festgehalten werden, daß die Einführung der Betriebsräte mit der Sozialisierung begrifflich nichts zu tun hat, einen so wichtigen Platz sie auch im Gesamtbilde der neuen Gesellschaftsordnung einnehmen mag. Nicht weil der Sozialismus sozialistisch ist, sondern weil er auch demokratisch ist, weil er die Anteilnahme aller Volksgenossen und die Auslese aus allen Volkgsgenossen will, braucht er die Betriebsräte. Ihre Bedeutung ist daher mit dem Schlagwort der "Demokratie in den Betrieben" völlig richtig erfaßt und abgegrenzt. Die Sozialisierung dagegen ist ein rationales System organisatorischer Maßnahmen. Es läßt sich sehr wohl vorstellen, daß sie in durchaus reiner Form auf absolutistischem Wege dekretiert und durchgeführt würde: Ausschaltung alles privaten Eigentums an Produktionsmitteln und alles Profits, Organisation der Wirtschaft von unten heraus bis zu einer alles regierenden Spitze, Ersetzung des freien Marktes durch die organisatorische Verbindung aller Verkäufer- und Käuferschichten. Wenn daher die Einführung und Stärkung der Räte vielfach fast zum Hauptinhalt des Begriffs "Sozialisierung" zu werden scheint, so ist das eine Verschiebung, die für die Unkenntnis vom Wesen des Sozialismus ebenso bezeichnend als für die Klärung nachteilig ist" (ebenda, S. 580 - 583).

- dem "Drängen der Masse nach irgendeinem seelischen Ausgleich gegen die ungeheure Unfreiheit des einzelnen großbetrieblichen Arbeiters unter modernen großindustriellen Produktionsverhältnissen kann nicht durch einen bloßen Wechsel des Arbeitgebers Genüge getan werden".

Korsch fordert die substantielle Einbeziehung der "industriellen Demokratie", die die direkte Kontrolle und Mitbestimmung jedes Industriezweigs durch die "Gemeinschaft der arbeitenden Betriebsbeteiligten und durch ihre von ihr selbst bestimmten Organe" bedeutet. Die Überführung der Produktionsmittel in den Besitz der Gesamtheit als "Kontrolle von oben" muß begleitet sein von einer effektiven "Kontrolle von unten", an der "überall die Masse der Arbeitenden (Hand- und Kopfarbeiter) selber an der Verwaltung der Betriebe, oder doch an der Kontrolle dieser Verwaltung, maßgebend beteiligt wird."

Beide Prinzipien der Sozialisierung - die Kontrolle von oben (durch die Gesamtheit) und die Kontrolle von unten durch die unmittelbar Beteiligten) - können nur durch das Rätesystem gleichzeitig und gleichgewichtig verwirklicht werden. "Nur durch dieses und nur unter der Voraussetzung, daß es auch wirklich gemäß den durch diese seine doppelte Aufgabe bestimmten Grundsätzen ausgestaltet wird, kann es erreicht werden, daß die Kontrolle von unten und die Kontrolle von oben nicht in einen Gegensatz zueinander geraten und dann von dem jede Kontrolle scheuenden Unternehmertum gegeneinander ausgespielt werden können, sondern sich zur Bekämpfung und sukzessiven Ersetzung des gemeinsamen Gegners und zum organischen Aufbau einer geregelten Gesamtwirtschaft harmonisch zusammenfügen."

Eine wesentliche Bedeutung bei der Diskussion der Rahmenbedingungen der Entwicklung hin zum BRG kommt der Frage zu, in welchem Ausmaß der von Korsch theoretisch begründete enge Zusammenhang von Soziali-

sierung und betrieblicher Interessenvertretung auch dem tatsächlichen Mitbestimmungsstreben der Betriebsbelegschaften entsprach, um daran die Frage anzuschließen, inwieweit die Mitbestimmungsbestrebungen der Betriebsbelegschaften mit in die Gesetzgebung der Regierung zur rechtlich-normativen Regelung der Betriebsverfassung einbezogen wurden - auch mit dem Ziel der Zügelung der Räte-/Betriebsrätebewegung [1].

---

1) Siehe dazu die Diskussionen in den anschließenden Kapiteln 4.2.2. und 4.2.3.
Die Art und Weise der Behandlung der Sozialisierungsforderungen durch die mehrheitssozialdemokratisch geführte Reichsregierung entsprach ihrer Intention zur Zügelung, Kontrolle und letztlich Eliminierung der Räte-/Betriebsrätebewegung. Vom Rat der Volksbeauftragten wurde am 24.12.1918 auf Antrag des Unabhängigen Hugo Haase eine Sozialisierungskommission eingerichtet, die als "freies wissenschaftliches" Gremium ohne Weisungsbefugnisse auf der Grundlage einer "lückenlosen Enquête über die Tatsachen" des jeweiligen Industriezweigs einen Sozialisierungsplan ausarbeiten sollte. Trotz der von Beginn an bescheidenen Vorstellungen der Kommission und ihrer Beschränkung auf den Bergbau konnte sie sich nicht auf ein gemeinsames Votum einigen (Ausdruck dafür sind auch die oben genannten unterschiedlichen Konzepte von Korsch und Heimann). Das 'sozialistische' Mehrheitsvotum sah unter anderem vor, daß der zu vergesellschaftende Industriezweig in der Form eines Gemeinwirtschaftskörpers funktionieren sollte, dessen oberstes Organ nicht nur den Namen "Wirtschaftsrat" führen, sondern auch (wenn auch in bescheidenem Umfang) auf der Mitbestimmung der Belegschaften beruhen sollte; dieses Konzept hätte ohne organisatorische Schwierigkeiten bei nur ganz geringer Änderung der Vertretungsstärken in ein wirtschaftliches Rätesystem eingefügt werden können.
Trotz dieser bescheidenen Vorstellungen wurde das 'kapitalistische' Minderheitsgutachten die Grundlage für den Regierungsentwurf für das Sozialisierungsgesetz und das Gesetz über die Regelung der Kohlenwirtschaft, die von der Nationalversammlung am 23.3.1919 verabschiedet wurden - und das auch nur aufgrund des Drucks der schließlich mit Waffengewalt niedergeworfenen Streikbewegungen im Februar/März 1919.
Die Sozialisierungskommission war so politisch zu einer Farce geworden; sie wurde auf Betreiben des Wirtschaftsministers Wissell am 7. April 1919 aufgelöst. Damit war der von den Regierungsparteien offen zugegebene Zweck dieser Kommission, Protest zu absorbieren, in den Augen der Regierung erfüllt.
Der Artikel 156 der im August 1919 verabschiedeten

Der Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Mitbestimmungsstreben der Belegschaften, der Betriebsrätebewegung und den Forderungen nach Sozialisierung war in Mitteldeutschland und im Ruhrgebiet stärker ausgeprägt als zum Beispiel in Berlin [1]. Aber auch zwischen den Bewegungen in Mitteldeutschland und im Ruhrgebiet gab es erhebliche Unterschiede. Zwar

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2150:
Reichsverfassung, der Grundlage für die Vergesellschaftung von dafür vorgesehenen und geeigneten privaten wirtschaftlichen Unternehmungen sein sollte, blieb ebenfalls folgenlos.
Die einzigen praktischen Ergebnisse der Sozialisierungsvorstellungen, die eine der wesentlichsten Forderungen der Revolution von 1918/19 gewesen waren, bezogen sich auf die Kohle- und Kaliwirtschaft. Allerdings beschränkte sich der Reichskohlenrat zum Beispiel nur auf die Beaufsichtigung des Absatzes.
Bei beiden Gremien (Reichskali- und Reichskohlenrat) handelte es sich nicht um eine Sozialisierung, sondern lediglich um eine Verankerung einer Mitwirkung der Gewerkschaften auf oberster Ebene (zur praktischen Bedeutungslosigkeit dieser Räte siehe H.J. Teuteberg: Entwicklung, a.a.O., S. 28 - 30).
1) Richard Müller hat den Unterschied zu erklären versucht:
"In Groß-Berlin lagen die Verhältnisse anders als in den Industriegebieten der Provinz. Bergbau- und andere als sozialisierungsreif angesehene Betriebe waren nicht vorhanden. Soweit Kraftwerke und Verkehrsbetriebe sich noch in privaten Händen befanden, erwartete man von der sozialistischen Stadtverwaltung die erforderliche Initiative. Für die sofortige Sozialisierung der in sehr großem Maße vorhandenen weitschichtigen und komplizierten Fertigindustrie und der Banken war zwar unter den Arbeitern und Angestellten Stimmung vorhanden, aber die Volksbeauftragten und der Vollzugsrat unternahmen nichts auf diesem Gebiete. Manche Arbeiterräte versuchten planlos nach eigenem Geschmack und Gutdünken ihren Betrieb zu "sozialisieren".
Die Arbeiterräte versuchten in den Betrieben ein Kontroll- und Mitbestimmungsrecht auszuüben. Sie gingen dabei mangels jeder Anweisung selbständig vor. Streiks und andere Konflikte waren die Folgen, die aber von den Gewerkschaften und dem Vollzugsrat wieder beigelegt wurden. Sozialdemokratische Regierungsmänner und Gewerkschaftsführer suchten die in Bewegung geratenen Arbeiter, Angestellten und Beamten für eine Politik nach den Grundsätzen der Arbeitsgemeinschaft zu gewinnen" (R. Müller: Geschichte, a.a.O., Bd. 3, S. 148f.).
P.v. Oertzen geht detailliert auf die Gemeinsamkeiten/

spielten während der 1919/20er Jahre die Forderungen nach Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzung im Handeln der Ruhrbergarbeiter die wesentlichsten Rollen; trotzdem oder gerade deswegen war die Forderung nach Sozialisierung der Zechen unter bestimmten Gruppen von Ruhrbergarbeitern tiefer verankert als etwa im Mitteldeutschland [1].

Denn die Forderungen der Bergarbeiter nach Kontrolle der Zechenleitungen mit dem Endziel der Sozialisierung leitete sich ab aus den Interessen zur Verbesserung der unmittelbaren Arbeitsbedingungen und des Lohns. Dies wurde von uns als ein politisches Mitbestimmungsstreben gekennzeichnet, das durch Formen aktiv-dynamischer, politischer geprägter Interessen- und Konfliktaustragungsprozesse geprägt war [2]. Gerade im Ruhrgebiet wurden die Sozialisierungsforderungen verstärkt durch die schlimmen Erfahrungen der Bergarbeiter mit dem 'Grubenmilitarismus' der Bergewerks-Unternehmer. Einer solchen Betriebspolitik der Unternehmer wollten die Ruhrbergarbeiter ein für alle Mal einen Riegel vorschieben.

Die Betriebs-/Zechenräte sollten als betriebliche Interessenvertretungsorgane zugleich die betrieblichen Mitbestimmungsinteressen der Belegschaften - im Rahmen der geforderten Sozialisierung - auch auf unternehmerischer Ebene die Bedingungen zu einer wirksamen Interessenvertretung schaffen. Diesem Zweck

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2151:
Unterschiede der Streik- und Sozialisierungsbewegungen im Ruhrgebiet und in Mitteldeutschland ein (P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 110 - 133 und 136 - 152).

1) Vgl. im folgenden P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 127 - 133.

2) Siehe dazu die exemplarische Darstellung der geschichtlich-gesellschaftlichen Entwicklung des Interessenfindungsprozesses und Konfliktverhaltens der Bergarbeiter während der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen 1848/50 - 1890 in Kapitel 2.3.2.2.4.

sollten die zentralen Räteorganisationen, insbesondere die Neunerkommission dienen [1].

---

1) Die Neunerkommission entstand auf einer Tagung aller Arbeiter- und Soldatenräte des Ruhrbergkohlengebietes am 14. Januar 1919 in Essen. Ihre Zusammensetzung und Programmatik sind einem Flugblatt zu entnehmen, das die Konferenz beschlossen und als ihr Manifest verbreitet hat (abgedruck in R. Müller (Geschichte, a.a.O., Bd. 3, S. 242 - 244)):

" AN DIE BEVÖLKERUNG DES RUHRKOHLENGEBIETES!

Die Konferenz der A.- und S.-Räte des Ruhrkohlengebietes, die am 14. Januar unter Teilnahme von Vertretern aller gewerkschaftlichen Bergarbeiterorganisationen in Essen tagte, beschloß, die sofortige Sozialisierung des Kohlenbergbaues selbst in die Hand zu nehmen. ...

Zur Durchführung der Sozialisierung ist von der Konferenz ein Volkskommissar, Landrichter Ruben, eingesetzt worden: ihm sind von jeder sozialistischen Partei, von der Mehrheitspartei, den Unabhängigen und der Spartakusgruppe je drei Beisitzer zur Seite gegeben worden, die gemeinsam an die Aufgaben der Sozialisierung herangehen werden. ...

Der Volkskommissar und seine Beisitzer sollen aber nicht wie die alten Behörden von oben herab alles anordnen, sondern sie sollen getragen sein von dem Vertrauen der ganzen Arbeiterschaft. Deshalb ist beschlossen worden, das Werk der Sozialisierung auf dem Rätesystem aufzubauen. Ihr braucht über dies Wort nicht zu erschrecken und dabei an Bolschewismus oder andere grauliche Sachen denken. Die Beschlossene bedeutet nichts anderes als die Erfüllung dessen, was die Bergarbeiter seit Jahrzehnten für ihre Vertretungen auf den Zechen gefordert haben. Ob man die Vertretung Ausschuß oder Rat nennt, ist gleichgültig. In jedem Steigerrevier soll ein Vertrauensmann der Arbeiterschaft gewählt werden, der die Angelegenheiten des Reviers, insbesondere die Festsetzung der Gedinge und die Ueberwachung der Arbeiterschutzvorschriften zu überwachen hat. Sämtliche Reviervertrauensleute einer Schachtanlage wählen den Zechenrat, der mit der Betriebsleitung zusammen sämtliche Angelegenheiten der Schachtanlage regelt. Der Zechenrat soll bestehen aus einem technischen Beamten, einem kaufmännischen Beamten und bis zu drei Belegschaftsmitgliedern. Für jedes Bergrevier wird ein Bergrevierrat gewählt. Die 20 Bergrevierräte des Kohlengebietes wählen den Zentralzechenrat, der die Tätigkeit des Volkskommissars und seiner Beigeordneten überwacht. Durch diesen Ausbau der Arbeitervertretung ist die Mitbestimmung der Arbeiterschaft in den kleinsten wie in den größten Fragen gesichert.

Eine der ersten Aufgaben des Volkskommissars wird es sein, in Gemeinschaft mit den Berufsverbänden der

Sozialisierung und betriebliche Mitbestimmung waren aber nicht nur im Denken und Handeln der Unabhängigen Linken ein untrennbares Ganzes, sondern auch in den Vorstellungen der mehrheitssozialdemokratisch beeinflußten Ruhrbergarbeiter und sogar in jenen der christlich Organisierten [1] - auch wenn dazu ein-

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2153:
Bergleute tarifmäßig geregelte Lohnverhältnisse für das ganze Gebiet zu schaffen. Das kann natürlich nicht im Handumdrehen geschehen. Neben der Regelung der Lohnfrage muß auch auf eine Senkung der Preise für Lebensmittel Bedacht genommen werden, da ja Lohnsteigerungen zwecklos sind, wenn sie wie bisher von einem anhaltenden Steigen der Lebensmittelpreise begleitet sind.
Im eigenen Interesse muß die Arbeiterschaft Disziplin und Solidarität beweisen. ...
Wir treten nun an Euch mit der Aufforderung heran, sofort überall dem Streik ein Ende zu machen. Die allergrößte und wichtigste Forderung ist erreicht: Die Bergwerke sind Volkseigentum geworden. Es gilt jetzt, das Erreichte auszubauen, damit jedem einzelnen Arbeiter die Früchte der Sozialisierung zugute kommen. Dieser Ausbau kann nur gelingen, wenn das Wirtschaftsleben im Gang bleibt. Wer heute nach erfolgter Sozialisierung noch streikt, schädigt sich selber und seine Arbeitskollegen. ...
Wo es not tut, werden die Arbeiter- und Soldatenräte Euch Schutz und Hilfe gewähren. Wir wollen keinen Militarismus: Eure eigenen Volkswehren sind stark genug, den Sozialismus zu verteidigen. Geht unverzüglich an die Wahl der Betriebsräte. Die Wahlordnung wird in den Zeitungen bekanntgegeben. Die Betriebsräte sichern Euch die Durchsetzung aller vernünftigen Forderungen. Der Streik wird dadurch zu einem veralteten Hilfsmittel! Rätesystem ist besser als Streik.
Eine der ersten Aufgaben des Rätesystems wird eine gleichmäßige gerechte Lohnregelung für das ganze Gebiet sein. Habt Vertrauen zu Euren selbstgewählten Führern! ..."
1) Der SPD-Arbeiterrat Burciczak brachte auf einer Vollversammlung der Arbeiter- und Soldatenräte am 17.1.1919 eine Resolution ein, die sich gegen die Verordnung des Rats der Volksbeauftragten vom 23.12. 1918 zu Tarifverträgen, Arbeiterausschüssen und Schlichtungswesen mit dem Argument wandte, daß jene "kein einwandfreies Mitbestimmungsrecht der Betriebsausschüsse" bringe. Zur Sozialisierung stand in der Resolution:
"Es muß dafür Sorge getragen werden, daß die Betriebsausschüsse durch entsprechende Vorbereitung allmählich befähigt werden, bei der kommenden Sozialisierung

schränkend gefragt werden muß, inwieweit diese Programmatik hinreichend ökonomisch konkret war und ob die Forderung nach Sozialisierung nicht eher einem moralisch-politischen denn politisch-praktischen Selbstverständnis entsprach oder gar nur aus parteitaktischen Erwägungen erhoben wurde [1].

Was den Abstraktionsgrad der Programmatik der Betriebsrätebewegung mit dem Schwerpunkt des Zusammenhangs zwischen Sozialisierung und betrieblicher Mitbestimmung anging, kann gesagt werden, daß - anders als bei der politischen Rätebewegung und -theorie - durchaus nüchterne Vorstellungen der Realisierung vorherrschten.

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2154:
innerhalb der einzelnen Betriebe selbst mitzuwirken. Solange den Betriebsausschüssen jedes Mitbestimmungsrecht und damit auch die Einsicht in das innere Getriebe der Produktion versagt ist, kann man eine ernstliche Absicht der Sozialisierung nicht glauben: (Vorläufig jedenfalls) blüht der alte Betriebsabsolutismus weiter" (abgedruckt in P.v.Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 83, Fußnote 5).
Der christliche Bergarbeiter Steger betonte sehr eindringlich auf der Generalversammlung seines Verbandes im August 1919 den Zusammenhang zwischen Sozialisierung und Betriebsrätebewegung:
"Warum hat gerade in den Kreisen der Bergarbeiter der Gedanke der Sozialisierung so tief Wurzel gefaßt? ... Sozialisierung bedeutet bei den Bergarbeitern nur den heißen Wunsch, die heiße Sehnsucht nach einem anderen Wirtschaftssystem, in dem sie ein größeres Mitbestimmungsrecht über ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen haben ..., ein anderes System, in dem sie als Menschen anerkannt werden und in dem sie als Menschen mitzubestimmen haben bei der Gestaltung ihrer Existenzbedingungen ... diese rechtliche Stellung der Bergarbeiter, sie war ja mit der Ursache, daß nunmehr ... derartig radikale Forderungen gestellt wurden. Man wollte heraus aus diesem Zwangssystem, ... aus diesem System der Rechtlosigkeit" (Hervorhebungen im Original, abgedruckt in P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 128, Fußnote 5). Die Bemerkungen Stegers sind insofern von besonderem Gewicht, als der Redner im allgemeinem der Sozialisierung sehr kritisch gegenüberstand.
1) Richard Müller scheint dies anzunehmen, wenn er schreibt: "Der Sozialdemokrat Limbertz (einer der Unterzeichner des Aufrufs der Essener Neunerkommission, Anm. d. V.) und seine Freunde waren die eifrigsten Verfechter des aufgestellten Programms geworden, das heißt, sie bekundeten das mit Worten" (R. Müller: Geschichte, a.a.O., Bd. 3, S. 130).

In einer Broschüre der Neunerkommission wird davon ausgegangen, daß die Arbeiter nicht alles überstürzen wollen,

> "denn so unwissend sind die Kumpels nicht, daß man ihnen nicht klarmachen könnte, die Sozialisierung sei ein Werk, das nicht von heute auf morgen durchgeführt werden kann" (1).

Weiter heißt es in der Broschüre, daß die Räte, durch die "die Mitbestimmung der Arbeiterschaft" gesichert werden sollte, keineswegs übertriebene Rechte in Anspruch nehmen wollten. Sie sollten "überwachen" und "mit der Betriebsleitung zusammen" die Dinge "regeln".

Darauf bezogen sich die Bestimmungen über die Tätigkeit der Steiger- und Revierräte, die in den Wochen nach der ersten Essener Konferenz unter maßgeblicher Mitarbeit mehrheitssozialdemokratischer Gewerkschafter ausgearbeitet wurden [2]. Danach erhielten die Revierräte eine volle Mitbestimmung in Fragen der Arbeitsbedingungen und der Lohnfestsetzung. Der Zechenrat konnte bei der Festsetzung der Arbeitsordnung, der Verhängung der Strafen [3], der Entlassung von Arbeitern und der Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Revierrat, Beamten und Arbeitern mitbestimmen. Desweiteren konnte er auf Verlangen "Einblick in alle betrieblichen, wirtschaftlichen und kaufmännischen

---

1) Wiedergegeben bei P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 130.
2) Bestimmungen über die Tätigkeit von Steierrevierräten und Zechenräten, in: P.v. Oertzen: Mitbestimmung in der Revolution, a.a.O., Dokumentenanhang, Dokument Nr. 3, S. 34 - 35.
3) Wie wichtig gerade dieses Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessenvertretungen den Bergarbeitern war, zeigen die zahlreichen Auseinandersetzungen, die sich am 'Wagennullen' und an der 'Steigerwillkür' entzündeten und die oft genug der Anlaß für größere Streikauseinandersetzungen waren; siehe hierzu die Diskussion in Kapitel 2.3.2.2.4. (Der Interessenfindungsprozeß und das Konfliktverhalten der Bergarbeiter).

Vorgänge des Werkes" erhalten. Die zentralen Räte hatten die großen Unternehmerorganisationen zu kontrollieren und die Sozialisierung vorzubereiten - so die Richtlinien.

Insofern stimmt auch die Kritik der Generalkommission, daß die Räte in ihren Forderungen zu "maßlos" seien [1], nicht in dieser Weise [2].

Zwar gab es auch durchaus sogenannte 'wilde' Sozialisierungen, um - sehr oft verbunden mit dem Willen der Betriebsbelegschaften-zu beweisen, daß auch ohne den angestammten Unternehmer eine durchaus sinnvolle,

---

1) So wurde im Correspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands vom 18. Januar 1919 (29. Jg., Nr. 2/3, S. 11f.) unter anderem festgestellt:
"In den ersten Wochen der Revolution sind vielerorts unabhängig von den Gewerkschaften Betriebsorganisationen entstanden, die sich der Regelung der Arbeits- und Betriebsverhältnisse zu bemächtigen suchten. Diese aus dem Nichts entstandenen Organisationen haben sich nicht als geeignet erwiesen, die deutsche Volkswirtschaft vor Störungen zu bewahren. Sie haben im Gegenteil eine wahre Streikwut mit den unverständigsten Lohnforderungen und sinnlosen Eingriffen in die Leitung der Betriebe begünstigt. ... So notwendig es ist, in den schweren Zeiten der Arbeiterschaft auskömmliche Löhne zuzuerkennen, so darf doch die allgemeine Wirtschaftslage nicht außer Betracht gelassen werden.
...
Es war ein verhängnisvoller Fehler, die politische Revolution in eine große Lohnbewegung ausmünden zu lassen und die Gewerkschaften aus dieser Lohnbewegung auszuschalten. Die Gewerkschaften würden dafür Sorge tragen, daß die Arbeiterforderungen mit der Wirtschaftslage in Einklang gehalten werden."
2) Neben dem Versuch der Entwicklung einer konkreten Programmatik der Betriebsrätebewegung wollte gerade die Essener Neuner-Kommission durch die Einbeziehung der technischen und kaufmännischen Beamten eine breitere Basis zu schaffen und damit die Möglichkeiten der Durchsetzung der eigenen Vorstellungen vergrößern; siehe dazu die bei Oertzen wiedergegebenen Beschlüsse (P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 131f.)

sachgerechte Leitung möglich und sogar erhöhter Leistungswille seitens der Bergarbeiter vorhanden war [1]. Beispielsweise führte ein Steiger Schürken auf der Zeche Victoria-Lünen nach der Absetzung der Zechenleitung die Förderung mit Hilfe eines Teils der Beamten und der Bergarbeiter weiter. Auch Gegner der Sozialisierung mußten anerkennen, daß die Förderung erheblich gestiegen war, die Feierschichten zurückgingen und die Bergarbeiter die größten Anstrengungen unternommen hatten zu beweisen, daß sie auch ohne Direktor auskamen [2].

Allerdings waren - auch nach dem Bericht der Neunerkommission - solche Fälle sehr selten. Dort wo sie funktionierten, vergrößerten die Bergarbeiter in richtiger Einsicht ihrer (momentanen) Fähigkeiten und Kenntnisse der ökonomisch-technischen Leitung des Betriebes ihre eigene schmale Führungsschicht durch Zechenbeamten. Auf der anderen Seite jedoch kann die Seltenheit von 'geglückten' Betriebsübernahmen zunächst nicht nur auf eine allgemeine Unfähigkeit der anderen Belegschaften zur sachgerechten Organisierung der Zechen zurückgeführt werden. Denn oft genug scheiterten solche Experimente auch an wirtschaftlicher Sabotage der Unternehmer [3].

---

1) Aber diese Fälle waren relativ selten, wie die Neunerkommission in der schon oben erwähnten Broschüre berichtete (wiedergegeben bei P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 129, Fußnote 4):
"Leider herrschte noch Verwirrung, wie denn eigentlich die Sozialisierung zu verstehen sei, und das führte hier und da zu tollen Sprüngen. So, wenn auf einmal die Kumpels erklärten: Der Pütt gehört uns, und sich die Sache so einfach vorstellten, daß sie nun die geförderte Kohle verkloppen oder noch besser gegen Lebensmittel eintauschen würden. Aber zur Ehre der Arbeiter sei gesagt, daß diese Kindereien, die hier und da von Syndikalisten propagiert wurden, doch nur bei verschwindend wenigen Arbeitern Eindruck machten."
2) Vgl. P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 132f., Fußnote 2.
3) Beispiele gibt P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 132, Fußnote 2.

Insgesamt bedeutet dies, daß sich die Betriebsrätebewegung im Ruhrgebiet sowohl durch eine planvolle, auch theoretisch fundierte Verhaltensweise auszeichnete, deren Träger zudem oft die alteingesessenen, hoch qualifizierten, industrieerfahrenen Lohnarbeiter (im Bergbau zum Beispiel die Ortskameradschaftsältesten) waren. Daneben gab es aber auch die 'wilde' Sozialisierung in dem oben geschilderten Ablauf, die durch nicht so qualifizierte, industrieunerfahrene, zudem vielleicht noch aus dem Osten zugewanderte Arbeiter mit getragen wurden, deren Verhaltensweisen damit auch eine durchaus politische und radikale Dimension aufwies [1].

Somit wurden - wenn auch auf unterschiedliche Weise - für kurze Zeit in der geschichtlich-gesellschaftlichen Entwicklung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften auch jene Teile der Belegschaften in einen aktiv-dynamischen politischen Prozeß der Interessenvertretung mit einbezogen, der bisher nur allein von einer aktiven, hoch qualifizierten, industrieerfahrenen Arbeiterschaft, die zudem noch in der Minderheit war, wahrgenommen wurde.

Allerdings muß hierzu einschränkend vermerkt werden, daß diese Entwicklung

- nicht alle Branchen, Berufe und Regionen umfaßte, dafür aber in bestimmten Berufen/Branchen (Bergbau) und Regionen besonders stark ausgeprägt war

---

1) E. Lucas schildert diese beiden Stränge des 'Radikalismus' in der deutschen Arbeiterbewegung an den Beispielen der Arbeiter in Remscheid und Hamborn (E. Lucas: Radikalismus, a.a.O.). Der Gedanke der unterschiedlichen Ausdrucksformen der Betriebsrätebewegung, die für unterschiedliche soziale Arbeitergruppen stehen und die dennoch beide für sich gemäß den verschiedenen 'Lebens- und Arbeitswelten' ihrer Träger in sich logisch und rational aufgebaut waren, wird im Anschluß hieran zur Rekrutierung der Betriebsrätebewegung weiter diskutiert.

(Ruhrgebiet, Mitteldeutschland, Groß-Berlin, nordwestdeutsche Küstengebiete [1]);

- auf nur kurzfristige Lernprozesse zurückzuführen waren, die nach den Enttäuschungen über das letztendliche Fehlschlagen auch der Betriebsrätebewegung sich bei vielen entweder utopisch radikalisierten (KPD) oder zu gewerkschaftlichem Pragmatismus oder auch zur Resignation führten;
- durch besondere politische Umstände bedingt war (verlorener Krieg, Revolution, relativ herrschaftsfreier Raum);
- nur auf einen kurzen Zeitraum beschränkt blieb;
- zu wenig politisch konkret werden konnte, d.h. die Frage, wie ernst es den Betriebsbelegschaften beispielsweise mit der Sozialisierung war, konnte aufgrund schnell anders verlaufender Entwicklungen nicht mit hinreichender Genauigkeit beantwortet werden.

Wenn auch Sozialisierungsbestrebungen und Betriebsrätebewegung eine Einheit bildeten, so waren sie doch regionalspezifisch mit unterschiedlichen Gewichtungen versehen [2]. Beispielsweise wurde in den mitteldeutschen Industrie- und Bergbaubetrieben etwas

---

1) Da im folgenden auf die Betriebsrätebewegung in nordwestdeutschen Küstengebiet nicht weiter eingegangen werden kann, soll auf die entsprechenden Ausführungen Oertzens über die Arbeiter-/Betriebsräte in Wilhelmshaven, Bremerhaven (vor allem auf den Werften), Vegesack (unter anderem Vulkan-Werft), Bremen-Stadt (hauptsächlich AG Weser-Werft Gröpelingen) und in Hamburg hingewiesen werden; vgl. P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 166f.

2) Gerade an dieser Stelle sei noch einmal darauf verwiesen, daß der Betriebsräte- und Sozialisierungsbewegung vor allem auch die spezifischen Bedingungen und Erfahrungen der jeweiligen Arbeiter in bestimmten Berufen/Branchen/Regionen zugrundelagen; vgl. dazu auch die exemplarische Diskussion der Denk- und Verhaltensweisen der Textil- und Bergarbeiter während der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen (1848/50 - 1890) in Kapitel 2.3.

mehr Gewicht auf den Ausbau der innerbetrieblichen Organisierung der Interessenvertretung gelegt als im Ruhrgebiet.

Wilhelm Koenen, Vorsitzender des Betriebsarbeiterrats der Leuna-Werke nahe Merseburg, USPD-Abgeordneter in der Nationalversammlung und führender Repräsentant der mitteldeutschen Betriebsrätebewegung, betonte, daß die geplante Sozialisierung vor allem durch die Beteiligung der Arbeiter an unternehmerischen Entscheidungen, und zwar innerhalb der Betriebe, erfolgen sollte [1]. Durch das Kontrollrecht der Betriebsräte sollten die Arbeiter zu "tätigen bewußten Mitarbeitern" erzogen werden. Eine unmittelbare, sofort zu vollziehende Sozialisierung der Betriebe durch die Belegschaften/Betriebsräte war nach der Auffassung Koenens und der Mitteldeutschen Betriebsrätebewegung im Moment weder möglich noch beabsichtigt. Die Hallesche Dienstanweisung für Betriebsräte vom 13.2.1919 [2] ging von der Notwendigkeit der Existenz der Werksleitung aus; "der Betriebsrat kontrolliert die Werksleitung und die Belegschaft und sorgt für einen möglichst hohen Stand des Betriebes zum Zwecke der Produktionssteigerung" (Ziffer 3), dabei ist es "vornehmste Aufgabe des Betriebsrates ..., den Betrieb schleunigst und ohne Störungen zu demokratisieren und für die Sozialisierung vorzubereiten" (Ziffer 2).

Gerade diese Form der konkreten Mitbestimmung im Betrieb, die für die Belegschaften nachvollziehbar und

---

1) Vgl. dazu die verschiedenen Äußerungen Koenens vor dem 1. und 2. allgemeinen Rätekongreß und der Nationalversammlung, in: P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 149.
2) Vorläufige Dienstanweisung für die Betriebsräte. Veröffentlicht im Halleschen Volksblatt, Nr. 37, vom 13.2.1919, abgedruckt in: P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 362f. Auf die politischen Irritationen, wie sie auch innerhalb der Betriebsrätebewegung durch diese Dienstanweisung ausgelöst wurden, soll hier nicht näher eingegangen werden.

praktisch erfüllbar war, war in zahlreichen Belegschaften Mitteldeutschlands tief verwurzelt [1]. Beispielsweise entsprachen zwei Briefe, in denen ein Schachtmeister und ein Bergarbeiter den staatlichen Behörden ihre Vorstellungen von einer vernünftigen Sozialisierung vortrugen [2], durchaus den Mitbestimmungsbestrebungen großer Teile der Industriebelegschaften Mitteldeutschlands.

Der Schachtmeister, der die politischen Arbeiterräte ablehnte, sprach sich für die Schaffung von Betriebsräten aus, die Repräsentanten aller Belegschaftsgruppen sein und unbeschränkten Einblick in alle Unterlagen der Betriebe erhalten sollten.

Die Leitung des Betriebes sollte durch ein genossenschaftliches Zusammenwirken aller Belegschaftsangehörigen erfolgen. Das Lohngefälle sollte erheblich abgebaut und der betriebliche Reingewinn zu gleichen Teilen an Unternehmer und Belegschaft aufgeteilt werden.

In eine ähnliche Richtung gingen die Vorschläge des Bergarbeiters: die Eigentümer sollten nicht enteignet werden, dafür aber nur 5 - 8 % des Reingewinns erhalten. Der Betriebsrat sollte für den Betrieb mit verantwortlich sein, in alle Vorgänge Einblick erhalten und auf jeden Fall unabhängig handeln können. Er sollte die auch in Zukunft von den Eigentümern

---

1) Während im Ruhrgebiet die Sozialisierungs- und Betriebsrätebewegung hauptsächlich von Berg- und auch Hüttenarbeitern getragen wurde, erfaßte die Betriebsrätebewegung in Mitteldeutschland nahezu alle Industriebelegschaften und große Teile des Eisenbahn- und sonstigen Verkehrspersonals; vgl. R. Müller: Geschichte, a.a.O., Bd. 3, S. 142ff.
So forderten beispielsweise auch die hoch qualifizierten Belegschaften der optischen Zeiß-Werke in Jena im Frühjahr und Sommer 1919 die Einsetzung von Betriebsräten mit dem Recht auf 'Mitentscheidung', vgl. P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 167f.
2) Vgl. im folgenden P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 139.

vorzunehmenden Einstellungen der Beamten bestätigen, wobei die Bestätigung dann Teil des Einstellungsverfahrens werden sollte.

Es gibt - nicht nur in Mitteldeutschland - zahlreiche Beispiele dafür, wie kurz vor, während und auch nach den revolutionären Ereignissen von 1918/19 die Belegschaften in ihrem betrieblichen Mitbestimmungsstreben auch praktisch-politische Handlungsperspektiven entwickelten und damit nicht nur in moralisch-politischen Kategorien stecken blieben wie vornehmlich die politische Rätebewegung [1].

Die Spannbreite der konkreten Formen des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens reichte von der Produktionskontrolle als Vorstufe der Sozialisierung (besonders in Mitteldeutschland ausgeprägt) [2] über

---

1) Richard Müller beschrieb den Zusammenhang und die Unterschiedlichkeit der politischen Rätebewegung mit der Betriebsrätebewegung für die Region Groß-Berlin:
"Ganz allmählich gelang es den revolutionären Führern, die Bewegung zusammenzufassen und auf konkretere Forderungen zu stellen, die sich nach der Lage der Verhältnisse nur auf das Kontroll- und Mitbestimmungsrecht der Arbeiter- bzw. Betriebsräte beschränken mußten. Die schlechte wirtschaftliche Lage der Arbeiter und Angestellten konnte im Sinne dieser Bewegung ausgenutzt werden. ... Die gewerkschaftliche Schulung der Arbeiter und die vielen Erfahrungen im wirtschaftlichen Tageskampf ermöglichten es, kleine Besserungen der allgemeinen Lebenshaltung durchzusetzen" (R. Müller: Geschichte, a.a.O., Bd. 3, S.149).
2) Aber nicht nur im mitteldeutschen Raum gab es die an Beispielen schon oben diskutierten Produktionskontrollen durch die betrieblichen Interessenvertretungen. So wurde ein kleinerer Metallbetrieb in Berlin SO nach dem 9. November 1918 mit Einverständnis des Unternehmers in eine Genossenschaft umgewandelt, bei der die kaufmännische Leitung beim Unternehmer verblieb, die technische vom Arbeiterrat zusammen mit den Meistern übernommen wurde (vgl. P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 172f.). Das Ziel der Betriebspolitik war die Umstellung von Kriegs- auf Friedensproduktion. Dafür sollte ein Kapitelfonds geschaffen werden und die Belegschaft um 80 % verringert werden. Der Akkordlohn wurde abgeschafft und die Normleistung pro Schicht von der Belegschaft selbst festgelegt. Durch den danach eintretenden Wettbewerb

den Einbau des betrieblichen Arbeiterrats in die Unternehmensverwaltung [1] bis hin zu der 'nur' tat-

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 2163:
zwischen den einzelnen Abteilungen des Metallbetriebs stieg die Leistung derart, daß die Schichtlänge sich auf 6 Stunden verringerte - woraufhin die Belegschaft freiwillig eine Normalarbeitszeit von 8 Stunden festlegte. Ab 1.1.1919 konnten so erhebliche Lohnerhöhungen bewilligt werden. Bis zum Ende des zwei Monate dauernden Experimentes (am 1.2.1919 mußte der Betrieb infolge der Maßnahmen des Demobilmachungsamtes liquidiert werden) konnten trotz der Belegschaftsreduzierung um 40 % die Schichtleistung gegenüber der Höchstleistung im Kriege um 40 % erhöht, der Ausschuß von 10 auf 5 % gesenkt und die Materialkosten gegenüber dem Monatsdurchschnitt des Jahres 1918 um rund 45 % vermindert werden. Darüber hinaus war tatsächlich ein Reservefonds geschaffen worden, der nach der Betriebsschließung an die Belegschaft nach einem von ihr selbst beschlossenen Modus ausgeschüttet wurde.
In einem Staatsbetrieb - in der Reichswerft Wilhelmshaven - wurden Richtlinien für die Tätigkeit von Arbeiterbeiräten im Dezember 1918 mit der Oberwerftdirektion ausgehandelt, in denen diese Beiräte Einblick in alle geschäftlichen Vorgänge erhielten und mit einem Einspruchsrecht ausgestattet wurden - wobei die Ausführung der Beschlüsse und die eigentliche Verwaltung bei der bisherigen Leitung verblieben (vgl. P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 177). Ziel dieser Vereinbarung sollte sein, durch "tätige Anteilnahme der Belegschaft die Leistungsfähigkeit des Werkes zu erhöhen".
1) In den Torpedo-Werkstätten in Kiel-Friedrichsort, deren Belegschaft mehrere tausend Mitglieder umfaßte, wurde 1919 ein 11-köpfiger Arbeiterrat Bestandteil der betrieblichen Verwaltung. Der Arbeiterrat wurde von der Betriebsversammlung unmittelbar gewählt und konnte jederzeit wieder abberufen werden.
"Der Direktor erstattete dem Betriebsrat alle 14 Tage über die Geschäftslage Bericht; er durfte nur in technischer Beziehung allein entscheiden. Die umfangreichen Wohlfahrtsbetriebe des Werks wurden von zwei Arbeitern geleitet; auch die Kalkulation wurde von der Seite der Arbeiter verwaltet, um genauen Einblick in die Grundlagen der Entlohnung zu bekommen. Für Personal- und Lohn- bzw. Gehaftsfragen wurde - offenbar unter Mitverwaltung der Arbeitnehmer - ein Personalrat errichtet.
Das Akkordsystem wurde abgeschafft; trotzdem soll intensiv und mit Eifer gearbeitet worden sein. Die notwendig gewordenen umfangreichen Entlassungen wurden durch den Betriebsrat nach sozialen Gesichtspunkten durchgeführt. Die unmittelbare soziale Interessenvertretung gegenüber der Werksleitung wurde nicht dem

sächlichen Wahrnehmung der Rechte der betrieblichen Interessenvertretung, wie sie schon mit dem Hilfsdienstgesetz von 1916 angedeutet und der Verordnung des Rats der Volksbeauftragten vom 23. Dezember 1918 ausgebaut wurden [1], und der nun endlich erfolgten Anerkennung der Existenz von betrieblichen Interessenvertretungen und damit gewisser Mitbeteiligungsrechte und -interessen der Belegschaft durch viele Unternehmer, besonders im Bereich der Schwerindustrie [2].

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2164:
Betriebsrat, sondern einem System von Vertrauensleuten übertragen, das sich vom Vertrauensmann der Abteilung über den Werkstattvorstand und den Ressortobmann bis zum Generalobmann aufbaute; der letztere war Mitglied des Betriebsrats" (P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 175).

1) Der am 9. November 1918 neu gewählte Arbeiterrat der Leuna-Werke nahe Merseburg richtete 'betriebliche' Forderungen an die Direktion: Einführung des Acht-Stunden-Tages, Beseitigung der Überstunden- und Sonntagsarbeit, einheitliche Küche für alle Belegschaftsmitglieder, "anständige Behandlung seitens der Vorgesetzten" und (aufgrund der bisherigen totalen Ausrichtung der Produktion auf Kriegsgüter) Einstellung der Kriegsproduktion (vgl. P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 134f.). Später, im Zuge der Betriebsrätebewegung, ergab sich ein erheblich erweitertes Mitbestimmungsrecht für den Betriebsrat. Nach den Erinnerungen seines Vorsitzenden Koenen konnte er unter anderem bei Einstellungen und Entlassungen mitbestimmen und die Entlassung oder Degradierung von Vorgesetzten erzwingen (vgl. P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 171).

2) Gerade im Bereich der Schwerindustrie, deren Unternehmer vor dem November 1918 noch eine strikt autoritäre Betriebspolitik betrieben hatten (siehe dazu den Abschnitt "Die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretungen zwischen Unternehmersanktionen, dem Mitbestimmungsstreben der Betriebsbelegschaften und den gewerkschaftlichen Aktivitäten" in Kapitel 4.1.2.2.2.), fiel die Anerkennung der Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte der Belegschaften durch die Unternehmensleitungen besonders auf. So enthält ein Aktenvermerk des Bergwerk-Vereins Friedrich-Wilhelm-Hütte in Mühlheim/Ruhr vom 15. November 1918 eine Erklärung des Direktors Killing vom Hochofenbetrieb, aus dem die nun neue Form der Konfliktaustragung - nämlich jene des Dialogs und der Verhandlung statt jene der autoritären Behandlung seitens des Unternehmers - sehr deutlich

Zwar schloß sich der Kern der altorganisierten, verbandstreuen Arbeiter in seiner Mehrheit von der Rätebewegung ab, dafür strömten aber aus den unterschiedlichsten Gründen neuere soziale Gruppierungen von Industriearbeitern (und auch Intellektuelle) nach der ersten Phase der Revolution in die Rätebewegung, die dann so in die Betriebsrätebewegung mündete.

Der tiefgreifende ökonomische, soziale und politische Umwälzungsprozeß, der mit dem Krieg eingesetzt und erhebliche - auch psychisch-soziale - Folgen hatte, war wesentliche Vorbedingung der breiten Sozialbewegung mit dem Schwerpunkt im Jahre 1919 [1]: Die Einberufung vieler männlicher Industriearbeiter zum Kriegsdienst und deren Ersetzung durch vor allem industrieunerfahrene Frauen und Jugendliche, die verstärkte Kriegs- und entsprechend verringerte Friedensproduktion (also Reduzierung vor allem des Konsumgüter- und Baubereichs), die damit verbundene Verlagerung weg von mehr handwerklich produzierenden Klein- und Mittelbetrieben hin zu Groß- und Riesenbetrieben mit ihrer Massen-, Sorten- und Serienferti-

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 2165:
wird (abgedruckt in:G. Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Bd. 2, S. 602f., S. 603):
"Der erschienene Obmann des Arbeiterausschusses des Hochofenbetriebes der Friedrich-Wilhelm-Hütte, Herr Becker, erklärte folgendes: Die Arbeiterschaft wünscht mit Rücksicht auf die gegenwärtigen Teuerungsverhältnisse eine Erhöhung der heute bestehenden Löhne. Ich vertrete die Auffassung, daß die Arbeiterschaft sich mit Rücksicht auf die von der Werksleitung geschilderten wirtschaftlichen Verhältnisse des Werkes mit einer Lohnerhöhung von ca. 15 Prozent zufrieden gibt. Ich werde dafür Sorge tragen, daß eine Aussprache mit der Arbeiterschaft stattfindet, werde den Entschluß des Arbeiterausschusses der Werksleitung mitteilen und gleichzeitig dem Schlichtungsausschuß Kenntnis geben".
1) Vgl. im folgenden auch P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 271 - 298.
2(Vgl. dazu die Diskussion in Kapitel 4.1.1. (Kriegssozialismus und Ludendorffsche Militärdiktatur) sowie in Kapitel 4.1.3. (Zerbröckelnde Autorität der staatlich-militärischen Führung und schwindende Legitimität der Burgfriedenspolitik).

gung, das 'explosionsartige' Anwachsen der kapitalintensiven chemischen Industrie, die zerbröckelnde Autorität der staatlich-militärischen Führung des Kaiserreichs und die schwindende Legitimität der Burgfriedenspolitik etc. schufen Bedingungen, die eine Politisierung breiter Teile der Bevölkerung, verstärkt auch noch durch die Enttäuschung über den Verlauf der Revolution nach dem November/Dezember 1918, in und mit der Betriebsrätebewegung ermöglichten.

Die Hauptgruppen der Betriebsrätebewegung:

Die Träger der sozialen Bewegung der Betriebsräte lassen sich idealtypisch in zwei Hauptgruppen unterteilen: Jene Arbeiter, die erst während des Krieges in die Industrie kamen, bilden die erste Gruppe, und jene industriellen Handwerker und Industriefacharbeiter, die während des Krieges schon zur Gewerkschaftsopposition gehörten, die zweite.

Gruppe 1:

Eine wichtige Rolle in der Betriebsrätebewegung spielten jene Gruppierungen von industriellen Lohnarbeitern, die erst gegen Ende des Krieges sozialen Protest anmeldeten und im Laufe der späteren revolutionären Ereignisse zu mehr oder weniger politischem Handeln veranlaßt wurden. Sie strömten nun massenhaft in die Gewerkschaften (6 Monate nach Kriegsende hatte sich deren Mitgliederzahl auf das Doppelte des Vorkriegsstandes vergrößert und bis Ende 1920 sogar verdreifacht), und standen den altorganisierten, geschulten, mit der Organisation fest verwurzelten, ihre politische Identität mit einem festgelegten Typus von Organisation und Handeln gleichsetzenden Gewerkschaftern gegenüber [1]. Die

---

1) Einen groben, eher indirekten Hinweis auf die unterschiedliche soziale Struktur der Organisation der Arbeiterbewegung, die dann ihren Ausdruck auch in Un-

neuen Mitglieder, die auch andere berufliche Traditionen und Lebensperspektiven hatten, gerieten so zwangsläufig in einen Gegensatz zu jenen, die gesellschaftliche Konflikte nach den ihnen vertrauten Regeln austragen wollten. Zugespitzt kann man sagen, daß Disziplin, Erfahrungen, Abgeklärtheit und Reduzierung der Erwartungen durch Verbannung der Hoffnung auf grundlegende Verbesserung der Arbeits- und Lebensumstände in ein zeitloses Jenseits, sowie eine unbedingte Treue zur Organisation sich in einem Gegensatz befanden zu Ungeduld, Spontaneität und der Erwartung,

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2167:
terschiedlichkeiten der Rekrutierung der sozialistischen und kommunistischen Parteien fand, kann ein Vergleich geben zwischen der "beruflichen Zusammensetzung der Reichstagsfraktionen der SPD und USPD von 1920 und der KPD-Fraktion vom Mai 1924 (nach Reichstagshandbuch der ersten und der zweiten Wahlperiode). Die beiden sozialdemokratischen Fraktionen von 1920 bestehen - wir sehen hier von den weiblichen Mitgliedern ab - zu rd. 3/4 aus ehemaligen Arbeitern. Dabei stammen aber in der SPD 65,8 %aus traditionellen Handwerksberufen (Buchdrucker, Holzhandwerker, Bauhandwerker usf.) und 21,0 % waren Metallarbeiter, bei der USPD ist das Verhältnis 43,3 % zu 34,0 %; von den 14 im Oktober 1920 zur KPD übergetretenen unabhängigen Abgeordneten, die aus der Arbeiterschaft stammten, waren sogar 57 % Metallarbeiter. Ihrer beruflichen Stellung bei der Wahl nach waren es bei der SPD nur 5,3 % Betriebsarbeiter, bei der USPD immerhin 11,3 %, außerdem 18,9 %, die erst nach 1919 Partei- und Gewerkschaftssekretäre geworden waren; bei der SPD gab es keinen einzigen dieser Art. Hingegen waren in der SPD-Fraktion 36,8 % bereits vor der Revolution tätige Gewerkschaftssekretäre, in der USPD-Fraktion nur 24,5 %. Die KPD-Fraktion von 1924 zeigt dieselbe Verschiebung ins Extrem getrieben. Von den männlichen Arbeitern waren 41,4 % Metallarbeiter und nur noch 31,6 % Handwerker der bezeichneten Art. Ihrer beruflichen Stellung nach waren 41,5 % Betriebsarbeiter und 51,2 % nach 1919 neu tätig gewordene Sekretäre. Von der SPD-Fraktion des Jahres 1924 waren 75 % schon 1920 und früher Abgeordnete gewesen, von der KPD-Fraktion nur 12,9 %. Daß die USPD-Fraktion 1920 relativ mehr junge Mitglieder enthielt als die SPD-Fraktion und daß die KPD-Fraktion 1924 einfach eine ganze Generation jünger war als die SPD-Fraktion, sei nur am Rande vermerkt" (in: P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 284, Fußnote 1).

daß alle allgemeinen und umfassenden Ziele hier und heute vollständig erfüllt werden müßten und dies in einem stimmigen Verhältnis zum eigenen subjektiven Wohlbefinden stehen mußte.

Begünstigt durch den mit dem Zusammenbruch des alten Systems (verbundenen) scheinbar herrschaftsfreien Raum, der für die Verwirklichung aller Träume wie geschaffen schien und insofern dem Drängen vieler Gruppen auf radikale Veränderung noch weitere Nahrung gab, förderte gerade der antiautoritäre Charakter der Räte-/Betriebsrätebewegung die spontanen, demonstrativen, auch auf direkte Aktionen zielende Gruppierungen der neuen (auch im Sinne von neu politisierten) industriellen Lohnarbeiter [1]. So war gerade die aufblühende chemische Industrie als Sammelpunkt der 'neuen' Industriearbeiter in Leuna und Ludwigshafen-Oppau jahrelang Zentrum radikaler Arbeiterorganisationen wie der "Allgemeinen Arbeiterunion" (AAU) [2].

---

1) Allerdings gerieten solche Verhaltensweisen auch bald zum Nachteil der Betriebsrätebewegung, als durch Erfüllung einiger Forderungen sozialer und ökonomischer Art der Protest einiger Arbeitergruppen stillgelegt und andere Gruppen in eine politische Perspektivlosigkeit hineingedrängt wurden. Denn es waren aufgrund der fehlenden Erfahrung im Umgang mit industriellen Konflikten, geringer fachlich-organisatorischer sowie politischer Qualifikationen als unbedingter Voraussetzung der praktischen Fähigkeit zur Erfüllung des betrieblichen Mit- und Selbstbestimmungsstrebens, keine ausreichende, langfristige Perspektive zur Überwindung der politischen und ökonomischen Widerstände (Demobilmachung, ZAG etc.) vorhanden. Insofern schwoll auch die Betriebsrätebewegung wieder ab und gab den traditionellen Organisationen und Programmen mehr Raum.

2) Die AAU war von der Kommunistischen Arbeiterpartei Deutschlands (KAPD) ins Leben gerufen worden. Sie gehörte neben einigen anderen Verbänden zu den Unionen in der Rätebewegung. Die Unionen waren außerhalb der freien Gewerkschaften bestehende, sehr radikale Arbeiterorganisationen, die extrem rätedemokratische Ansichten vertraten und auf der Linken der Rätebewegung angesiedelt waren. Sie traten als selbständige Kräfte allerdings erst nach dem Zerbröckeln der Betriebsrätebewegung auf. Während der Höhepunkt der Betriebs-

Handlungsgehilfen, Staats- und Eisenbahnarbeiter, die vor 1914 kaum oder überhaupt nicht organisiert waren, gehörten nun zu den Trägern der Betriebsrätebewegung. Von den traditionellen Gewerkschaftsverbänden hatten vor allem die Bergarbeiter, die Textil- und Metallarbeiter einen hohen Mitgliederzuwachs zu verzeichnen und unterlagen zugleich einem starken Einfluß radikal-kommunistischer und rätefreundlicher Strömungen.

Allerdings nahm bei jeder der genannten Gruppierungen das betriebliche Mitbestimmungsstreben einen anderen Verlauf, je nach Region (zum Beispiel Mitteldeutschland, Ruhrgebiet, Berlin); Beruf, Betrieb, etc.

So tendierten beispielsweise die Textilarbeiter, die 1919 die Burgfriedenspolitik der Gewerkschaften während des Krieges verurteilten und später eine starke kommunistische Minderheit aufwiesen, trotz aller radikalen Neigungen nicht besonderes zu den Zielen des Betriebsrätesystems. Der Grund für diesen scheinbaren Widerspruch ist in der der zu jener Zeit vorherrschenden klein- bis mittelbetrieblichen Struktur der Branche und dem hohen Anteil angelernter Arbeitskräfte, vor allem Frauen, zu suchen. Beide Faktoren, deren soziologische Bedeutung für die Entwicklung eines politischen Selbstverständnisses schon grundsätzlich diskutiert wurde [1], führten auch dazu,

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 2169:
bewegung historisch auf das Jahr 1919 datiert werden kann, erreichte die organisatorische Ausdehnung der Unionen ihren Gipfel erst 1922 und ihr politischer Einfluß war wahrscheinlich sogar erst während des Höhepunktes der Inflation 1923/24 am größten. Die Unionen sind "als das organisatorische Ergebnis der Enttäuschung über die Niederlage (der Rätebewegung) und des daraus folgenden Radikalisierungsprozesses" anzusehen (Oertzen); über die Rolle der Unionen in der Rätebewegung siehe ausführlich P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 207 - 218.

1) Siehe dazu die Diskussion in Kapitel 2.3.1.2. (Rekrutierung der Textilarbeiter, Belegschaftsstruktur und Fluktuation).

daß hier schlechtere Voraussetzungen zur Entwicklung und vor allem Durchsetzung eines betrieblichen Mit- und Selbstbestimmungsstrebens im Rahmen der oben genannten Zielsetzungen der Betriebsrätebewegung vorhanden waren [1]. Dazu muß allerdings einschränkend vermerkt werden, daß auch die Betriebsrätebewegung, so wie sie sich durch ihre allseits bekannten Repräsentanten nach außen artikulierte, bestimmte Handlungsformen bestimmter Belegschaften oder/und deren Gruppen nicht ausreichend zur Kenntnis nahm und entsprechend in nicht ausreichendem Maße in die breite Palette der Aktionsformen der Betriebsrätebewegung integrierte - zumal wenn solche Handlungsformen von weiblichen Industriearbeitern entwickelt worden waren -.

Bei den Bergarbeitern spielte die trotz der gegebenen, allerdings zum Teil nicht sehr hohen gewerkschaftlichen Organisierung, trotz des schon während der Jahrhundertwende im Prinzip abgeschlossenen Lösungsprozesses der Bergarbeiter von ständisch-patriarchalischen Denk- und Verhaltensweisen [2] nach wie vor die autoritäre Betriebspolitik der Unternehmer (nur unterbrochen durch deren opportunistische Verhandlungsbereitschaft während der ersten Revolutionsmonate) eine erhebliche Rolle bei der Herausbildung jener Radikalität, wie sie sich in der Forderung nach Sozialisierung, auch als Ausdruck des Aufbegehrens der Ruhrbergarbeiter gegen eine solche überkommene Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb,ausdrückte.

Dabei war die <u>politische</u> Rätebewegung in ihrem Charakter als grundsätzliche Rebellion gegen die traditionellen Organisationen und Herrschaftsformen den

---

1) Siehe dazu auch die vielen Beispiele aus der Praxis eines Betriebsrats, in: Deutscher Textilarbeiterverband (Hrsg.): Aus dem Tagebuch eines Betriebsrats, Berlin 1925.
2) Siehe dazu Kapitel 2.3.2.2. (Arbeitsbedingungen, Rekrutierung, Lebensgewohnheiten der Bergarbeiter und der Wandel ihres Protest- und Konfliktverhaltens).

Ruhrbergarbeiter insofern Anstoß zu ihren Handlungen, als daß damit für sie ein Aufruf zur Abschaffung der autoritären Herrschaftsform der Unternehmer verbunden war. Die Ruhrbergarbeiter gehörten mit ihren oben genannten Forderungen zu den wichtigsten Trägern der Betriebsrätebewegung, wie sie sich im Anschluß an die und unter bestimmten Einfluß der politische(n) Rätebewegung auf breiter Basis herausgebildet hatte.

Ein zusätzliches Moment der Beeinflussung der Denk- und Verhaltensweisen der Ruhrbergarbeiter spielten die nach wie vor existenten, erheblichen kulturell-politischen Unterschiede zwischen den verschiedenen Nationalitäten - vereinfacht zwischen Deutschen und Protestanten einerseits, Polen und Katholiken andererseits. Diese Verschiedenheiten waren verbunden mit unterschiedlichen beruflichen und sozialen Traditionen und Lebensperspektiven sowie der bis 1918 praktisch ungleichen politischen Behandlung der einzelnen Gruppen [1].

Die stark ausgeprägten betriebsdemokratischen Vorstellungen der Arbeiter in der emporgeschossenen chemischen Industrie lassen sich mit der beruflichen Traditionslosigkeit der Chemiearbeiter in bezug auf die industrielle Arbeitsweise ebenso erklären wie mit ihrer fehlenden gewerkschaftsorganisatorischen Bindung sowie mit der sozialen Anonymität der Individuen in den Riesenbetrieben der Chemie. Die hohe Ausstattung mit technischen Anlagen im Verhältnis zu der Zahl der Arbeiter bewirkte eine starke Isolierung der Arbeiter untereinander aus rein technisch-organisatorischen Gründen. All diese bedrückenden Momente - angefangen von der autoritären Betriebspolitik der Unternehmer über die isolierenden technisch-organi-

---

1) Auf die entsprechend unterschiedlichen Handlungsweisen der Arbeitergruppen wird gleich im Anschluß hieran an dem Beispiel des 'Arbeiterradikalismus' in Remscheid und Hamborn genauer eingegangen.

satorischen Sachzwänge bis hin zur Traditionslosigkeit bei der Entwicklung einer beruflichen Professionalität und bei der Austragung von industriellen Konflikten - ließen in dem offenbar herrschaftsarmen Raum der Jahre 1918/19 jene Radikalität entstehen, die typisch für die Chemiearbeiter war und die einen Ausweg aus der bedrückenden Arbeits- und Lebenssituation versprach (siehe auch die obigen Bemerkungen zur AAU).

Die Betriebsstrukturen spielten auch in den Staatsbetrieben bei der Herausbildung eines politischen, betrieblichen Mitbestimmungsstrebens eine erhebliche Rolle, wenn auch mit einer etwas unterschiedlichen Gewichtung [1]. Des weiteren hat vor allem bei einem Teil der Eisenbahnarbeiter die - für diese erste Gruppe der Träger der Betriebsrätebewegung untypisch - hohe berufliche Qualifikation dazu beigetragen, daß in

---

1) "Die zentralistische, hierarchische und hoch bürokratisierte Organisation der staatlichen Betriebe, insbesondere des Riesenkomplexes der Eisenbahnverwaltung, ließ die Bedeutung der Betriebsverfassung für die Lage der Arbeiter mit ungleich größerer Schärfe hervortreten, als die vergleichsweise simple Organisation des kleineren oder mitteleren Privatbetriebes. Die Bindung an den Betrieb war durch weitgehende Verbeamtung, soziale Einrichtungen und nicht zuletzt - speziell bei der Eisenbahn - durch die Monopolstellung des Arbeitgebers viel stärker als in der freien Wirtschaft; je geringer die Freiheit des Arbeitsplatzwechsels, desto größer aber das Bedürfnis der Arbeitnehmer, ihren Status institutionell zu sichern. Weiterhin erschienen die staatlichen Betriebe durch die Art ihrer Organisation und durch ihre enge Bindung an den Staat selbst als ein Stück politischer Macht- und Herrschaftsausübung, und sie verhielten sich auch gegenüber ihren Arbeitnehmern dementsprechend. Die Art und Weise ihrer Leitung stand der öffentlichen Verwaltung näher als der freien Unternehmerwirtschaft. Schließlich wurzelte die Autorität der Leitung nicht in dem privaten Rechtstitel des Eigentums, sondern besaß öffentlichen Charakter. Dies alles legte die Anwendung von Kategorien der politischen Ordnung, die Anwendung des Begriffs der "wirtschaftlichen Demokratie" näher als irgendwoanders. Zufolge der spezifischen Einheitlichkeit, Übersichtlichkeit und Rationalität des Eisenbahnbetriebes schien überdies eine Demokratisierung dort eher durchführbar zu sein, als in der freien Wirtschaft" (P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 280).

kurzer Zeit eine ausreichende Anzahl befähigter Betriebsräte zur politisch-praktischen Erfüllung ihrer Vorstellungen bereitstand.

Gruppe 2:

Das Moment der beruflichen Qualifikation, das untrennbar mit einem bestimmten Grad an politischer Denk- und Handlungsfähigkeit verbunden ist, war ein entscheidendes Kriterium der zweiten (idealtypischen) Hauptgruppe der Betriebsrätebewegung, den hochqualifizierten industriellen Facharbeitern und Industriehandwerkern, die aus den oben genannten Gründen schon während des Krieges in Opposition gegen die traditionellen gewerkschaftlichen und politischen Organisationen und deren Politikverständnis standen [1]. Vor allem in den großen urbanen Zentren, aber auch in kleineren und mittleren Städten, die in einem räumlichen Zusammenhang mit größeren Industriegebieten standen (zum Beispiel in Sachsen und Thüringen), bildete sich aus den Kerngruppen der 'traditionellen' Industriearbeiter eine starke Opposition gegen die Gewerkschaftsführungen aus (sogar in den 'konservativen' Verbänden beispielsweise der Bau- und Holzarbeiter, die allerdings auch eine starke oppositionelle Minderheit aufwiesen),die dann in die Betriebsrätebewegung mündete.

Bekanntestes Beispiel für diese zweite Hauptgruppe der Betriebsrätebewegung ist der soziale Protest und politische Widerstand der Metallarbeiter, wie sie sich im Krieg mit den Revolutionären Obleuten herausgebildet hatten, die wesentlich mit zu der Entstehung und Verbreitung von Arbeiterräten beitrugen [2] und im

---

1) Siehe dazu den Abschnitt "Organisierte Opposition gegen die Kriegs- und Burgfriedenspolitik in Armee, Parteien, Gewerkschaften und Betrieben mit dem Schwerpunkt der Herausbildung von Arbeiterräten" in Kapitel 4.1.3.
2) Siehe ebenda.

Herbst 1919 in ihrer organisatorischen Zusammenfassung die Mehrheit im DMV, auch in der Person des neuen Vorsitzenden Robert Dißmann, eroberten.

Sie stützten sich dabei weniger auf die 'neuen' Industriearbeiter unserer ersten Hauptgruppe, sondern vor allem auch auf die beruflich hoch qualifizierten, organisationserfahrenen Arbeiter. Ein Indiz dafür ist, daß wesentliche Schwerpunkte der Räteanhänger unter den Metallarbeitern nicht so sehr in dem rheinisch-westfälischen Industriegebiet (mit Ausnahme des Bergbaus) mit seinen zum Teil neuen Industrien und neu hinzugekommenen Industriearbeitern lag, sondern in den traditionsreichen Zentren der verarbeitenden Industrien (Berlin, Hamburg, Mitteldeutschland, Nordbayern, Südwestdeutschland), in denen gewerkschaftliche Organisationen schon vor 1914 stark verwurzelt waren. Besonders in Berlin trat der Zusammenhang von hoher beruflicher Qualifikation, angesehenem betrieblichen Status, langer Gewerkschaftszugehörigkeit mit politischen Denken und Handeln der Metallarbeiter besonders hervor [1].

---

1) Wie in Kapitel 4.1.3. diskutiert, waren vor allem die Dreher von überragendem Einfluß auf die Räte- und später Betriebsrätebewegung. Ein weiterer Hinweis dafür könnte der Vergleich der beruflichen Zusammensetzung der sozialistischen Fraktionen auf dem zweiten allgemeinen Rätekongreß in Berlin im April 1919 sein. Vor allem in der USPD versammelten sich diejenigen, die aktive Vertreter der Betriebsrätebewegung waren: "SPD-Fraktion: 23,2 % Gewerkschafts- oder Parteisekretäre, 40,8 % Arbeiter, darunter 12,7 % Metallarbeiter, wovon weniger als 1/4 Dreher; USPD-Fraktion: 12,7 % Sekretäre, 49,1 % Arbeiter, darunter 23,8 % Metallarbeiter, wovon 2/3 Dreher. Auf dem DMV-Verbandstag vom Oktober 1919 in Stuttgart, Protokoll S. 3ff., waren unter 329 Delegierten 42 Dreher, davon gehörten 38 zur Opposition. Von den 106 delegierten Gewerkschaftsangestellten zählten hingegen nur 26 zur Opposition" (P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 282, Fußnote 4).

Aus dieser Gruppe entstand eine "ganze Schicht" (Oertzen) von Arbeiterfunktionären, die in Konkurrenz zur Gewerkschaftsbürokratie traten, die aber im Vergleich zu den hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären im Betrieb verankert blieben. Hierin liegt eine wesentliche Erklärung, warum die Betriebsrätebewegung sich zu einer solch ernsthaften Bedrohung der Gewerkschaftsapparate entwickeln konnte und warum diese Bewegung relativ lange als Massenbewegung erhalten blieb.

Denn vor allem in größeren Betrieben in urbanisierten Räumen mit ihren mannigfaltigen Selbstverwaltungsämtern der großen örtlichen Gewerkschaftsorganisationen konnten qualifizierte Belegschaftsangehörige in politisch-verantwortliche Positionen aufsteigen, ohne die Karriere eines fest angestellten Gewerkschaftsbeamten einschlagen und damit in die Verbandsbürokratie eintreten zu müssen. Durch die Räte- und vor allem Betriebsrätebewegung wurde eine Aneignung von Qualifikationen möglich, ohne daß die notwendige politische Unabhängigkeit zugunsten einer zum Teil geforderten unbedingten, d.h. blinden Verbandsloyalität geopfert worden wäre. Der Karrierepfad dieser betrieblichen Arbeiterfunktionäre schien den Gewerkschaften auch deswegen so verdächtig, weil letztere nun nicht mehr für diesen Teil der Funktionäre die Inhalte der notwendigen Qualifikationen definieren und kontrollieren konnten.

Allerdings trug zum Scheitern der Betriebsrätebewegung - neben den im Anschluß hieran genauer zu diskutierenden weiteren politischen Rahmenbedingungen - auch bei, daß trotz allem die so entstandene neue Führungsschicht zahlenmäßig zu klein, politisch zu unerfahren und zum Teil auch zu naiv war, um die auf Spontaneität, unmittelbare Demokratie und Dezentralisierung beruhende Betriebsrätebewegung politisch wirksamer als tatsächlich geschehen zu bündeln. Sieht

man einmal vom DMV ab, in dem es eine zwar nicht große, aber dennoch zahlenmäßig ausreichende, politisch wie organisatorisch hoch qualifizierte neue Führungsschicht gab (aber auch dort nur in den großstädtischen Verwaltungsstellen), behinderte bei Eisenbahnern und Bauarbeitern in geringerem Grade, bei den Organisationen der Bergarbeiter, Holzarbeiter, Textilarbeiter, Transportarbeiter, Gemeinde- und Staatsarbeiter aber dafür umso mehr, die schmale Basis von ausreichend organisatorisch-technisch und politisch qualifizierten und erfahrenen Arbeitern die Auseinandersetzung mit der gewerkschaftlichen Beamtenschaft, die durchweg fast geschlossen hinter den alten Führern und deren politische Zielvorstellungen stand.

Die so vorgenommene idealtypische Unterscheidung zwischen den 'neuen', unqualifizierten, gewerkschaftlich und industrieunerfahrenen industriellen Lohnarbeitern und den zahlenmäßig relativ geringen, aber beruflich wie politisch hoch qualifizierten, gewerkschaftlich sozialisierten industriellen Facharbeitern und Industriehandwerkern als soziale Hauptgruppen der Betriebsrätebewegung läßt einen wertenden Vergleich der unterschiedlichen Aktivitäten beider Gruppen hinsichtlich Effektivität und Rationalität des Handelns nur auf der Ebene zu, wie ihn Erhard Lucas in seiner Untersuchung der Verhaltensweisen der Arbeiter in Hamborn und Remscheid vorgenommen hat [1]. Lucas bezeichnet Hamborn und Remscheid als die wichtigsten Zentren des Arbeiterradikalismus im Ruhrgebiet während des Zeitraums 1918 - 1920. Dabei versteht er unter

---

1) E. Lucas: Arbeiterradikalismus, a.a.O. Die Schilderungen der Streikbewegungen 1918/19 der Hamborner Arbeiter sind auf den S. 155 - 192, jene der Remscheider auf S. 192 - 227 zu finden; ein Vergleich zwischen beiden wird von Lucas auf den S. 228 - 236 und 279 - 289 gezogen.

Radikalismus etwas anderes als zum Beispiel Oertzen [1]. Er bezeichnet jene Arbeiter als radikal, die gemäß den ihnen offen stehenden Möglichkeiten subjektiv bis an deren Grenzen vorstießen, ohne sich dabei individuell von ihrer sozialen Basis - der Betriebsbelegschaft/ der regionalen Bevölkerung - zu isolieren.

Dabei kann man - wiederum idealtypisch - die Hamborner Arbeiter unserer ersten Hauptgruppe zuordnen, während die Remscheider eher in die Hauptgruppe der qualifizierten, industrieerfahrenen, ortsansässigen Facharbeiter gehören.

Lucas setzt sich in seiner Darstellung auch mit der Massenarbeiter-These, wie sie insbesondere von Karl-Heinz Roth vertreten wurde [2], auseinander und analysiert sie anhand seiner Untersuchung als nicht zutreffend [3].

---

1) Oertzen bezieht den Begriff des Arbeiterradikalismus mehr auf parteipolitische, insbesondere parteikommunistische Aktivitäten, vgl. P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 290ff.
2) Roth geht in seiner Massenarbeiterthese davon aus, daß die Facharbeiter, sachlich und emotional am Verlauf und Ergebnis des Produktionsprozesses interessiert und sich damit identifizierend, strukturelle reformistisch gesonnen sind. Den Massenarbeitern dagegen (Roth benennt dafür ganze Industriezweige: Bergarbeiter, Landarbeiter, Seeleute etwa) geht dies alles ab. Sie gehen im Regelfall interessenlos der Arbeit nach. Plötzlich und eruptiv jedoch brechen sie aus, werden dann sofort revolutionär, gehen aufs Ganze. Aber die Facharbeiter haben die klassischen Organisationen der Arbeiterbewegung, Partei und Gewerkschaften, aufgebaut, und mit diesen Instrumenten sind sie imstande, jedesmal die Aktionen der Massenarbeiter zu kanalisieren, zu domestizieren und bald zum Einschlafen zu bringen (vgl. K.-H. Roth: Andere Arbeiterbewegung, a.a.O., sowie derselbe: Arbeiterklasse und Arbeiterorganisationen - Deutschland 1918 - 1920, in: E. Lucas, J. Wickham, K.-H. Roth: Arbeiterradikalismus und die "andere" Arbeiterbewegung, Bochum 1977, S. 15 - 60, im folgenden zitiert als: Arbeiterklasse).
3) Diese Auseinandersetzung führt Lucas in einem gesonderten Beitrag: Zum Entstehungsprozeß und zum Ansatz der Untersuchung: "Zwei Formen von Radikalismus in der deutschen Arbeiterbewegung", in: E. Lucas, J. Wickham, K.-H. Roth: Arbeiterradikalismus und die

In Hamborn, das aufgrund ungünstiger Bodenverhältnisse lange Zeit als ein für den Bergbau schwer zugängliches Terrain galt, legte August Thyssen eine Großzeche an ("Gewerkschaft Deutscher Kaiser"). Als diese nach hohen Anfangsinvesitionen Gewinne erbrachte, errichtete er daneben noch eine Hütte ("August-Thyssen-Hütte"). Eine zweite Großzeche wurde von der Firma Haniel angelegt ("Gewerkschaft Neumühl"). Die Belegschaften dieser Großbetriebe kamen zu großen Teilen aus Südost- und Osteuropa, d.h. sie waren industrieunerfahren, kannten keine bergmännische, ständisch-korporative Tradition und wurden zudem noch (unter anderem aufgrund ihres kulturellen Anderssein) politisch-sozial im Vergleich zur ortsansässigen, deutschen Bevölkerung diskriminiert [1]. Die Gewerkschaften hatten in der Stadt mit den größten Schwierigkeiten zu kämpfen, sie konnten in den Riesenbetrieben keinen Fuß fassen. Die Stadtverwaltung war praktisch ein Anhängsel der Thyssen-Direktion, wie man vor allem am Grundstücks-

---

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 2178:
"andere" Arbeiterbewegung, Bochum 1977, S. 61 - 75, im folgenden zitiert als: Entstehung. Dieser Beitrag dient im wesentlichen als Grundlage unserer folgenden Darstellung.

1) Siehe dazu die Ausführungen im Abschnitt "Die Differenzierung der Zechenbelegschaften nach ihrer Herkunft" in Kapitel 2.3.2.2.2. Auf die Entwicklungsbedingungen von Solidarstrukturen und -erfahrungen, auch spezifisch der Bergarbeiter (die von der Ortskameradschaft über die angesprochenen unterschiedlichen landsmannschaftlichen, religiösen etc. Färbungen bis hin zu neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn-, Familien- und Freizeitbereich gehen),soll an dieser Stelle nicht noch einmal eingegangen werden; siehe hierzu die ausführlichen Diskussionen in Kapitel 2.3.2.2. (Arbeitsbedingungen, Rekrutierung, Lebensgewohnheiten der Bergarbeiter und der Wandel ihres Protest- und Konfliktverhaltens) in der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen 1848/50 - 1890 und in Kapitel 3.2. (Betriebliches Mitbestimmungsstreben, gewerkschaftliche Aktivität und Formen der politischen Auseinandersetzungen im organisierten Kapitelismus) der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen 1890 - 1914.

markt, teilweise auch am Hamborner Polizeiwesen zeigen kann. Hamborn war 1918 - 1920 das Zentrum einer Bewegung von Bergarbeitern, die sehr weitgehende ökonomische Forderungen aufstellten und bei dem Versuch, sie durchzusetzen, äußerst radikal vorgingen. Besonders charakteristisch waren die unbürokratisch-basisdemokratische Art und Weise, in der sie ihre Sprecher und Vertreterkomitees wählen und ihre Aktionsformen: in riesigen Versammlungen, meist unter freiem Himmel, sprache sie ihre Vorgehensweise ab, und zogen in großen Demonstrationen zu Zechen der Nachbarschaft: dort angekommen, holten sie die noch arbeitende Belegschaft aus der Grube, diskutierten mit ihr über die Ziele der Bewegung und versuchten, sie zum Anschluß zu bewegen.

In Remscheid vollzog sich die klassische Entwicklung von einem jahrhundertealten Handwerkszentrum zu einer Industriestadt. Schon im frühen Mittelalter wurde hier Eisen verarbeitet. Von der Handwerkerkultur, verbunden mit weitreichenden Handelsbeziehungen, ging es über das Manufakturwesen bis hin zur 'Großen Industrie'.

Remscheid war die führende Stadt Deutschlands in der Kleineisenindustrie (das Wort 'klein' bezieht sich ausschließlich auf die Größe des Produktes). Von Remscheid wurde als dem rheinischen Sheffield gesprochen. Mit dem allmählichen Untergang des Handwerks und dem Aufkommen der Industrie entstand hier eine starke (lassalleanisch beeinflußte) Arbeiterbewegung, die in der Kommune, insbesondere seit 1890 mit dem Fall der Sozialistengesetze, erhebliche sozialpolitische Erfolge erringen konnte [1]. Während der Räte- und später

---

1) Siehe allgemein zur Entstehung der Sozialdemokratie in der Phase 1848/50 - 1890 die Diskussion in Kapitel 2.2.3.2. (Die Organisationen der Arbeiterbewegung).

der Betriebsrätebewegung 1918 - 1920 waren die Ziele der Arbeiter in Remscheid ebenfalls radikal: Eroberung der Staatsgewalt und danach Vergesellschaftung/Sozialisierung der Produktionsmitte. Oberhalb dieser Ebene der Betriebsbelegschaften agierten etwa 20 bis 30 Partei- und Gewerkschaftsführer, die pausenlose Aktivitäten zur Erreichung der Zielsetzungen entfalteten. Vor allem suchten sie nach Bündnispartnern im ganzen Reich. Ihr erstes Hauptoperationsfeld waren die Räte, die sich im November 1918 gebildet hatten. Auf den Rätekongressen versuchten sie, durch kluge und kenntnisreiche Referate zur Analyse der revolutionären Ereignisse und der Konterrevolution linke Mehrheiten gegen die Mehrheitssozialdemokratie zu gewinnen.

Lucas versucht eine erste Annäherung an seinen Begriff von Radikalität (mit dem er die Denk- und Handlungsweisen der beiden unterschiedlichen Gruppen auf der gleichen Ebene beurteilen will), durch die Wiedergabe einer von anderen, 'dritten' Gruppe erfolgten Reaktion auf die Handlungen der Remscheider und Hamborner: "Die Remscheider kommen" - das war ein Schreckensruf für SPD-Führer auf Rätekongressen, wenn Remscheider Arbeiterführer auftauchten. "Die Hamborner kommen" - ein Schreckensruf für Zechendirektionen und bürgerliche Stadtverwaltungen, aber auch für sozialdemokratisch bzw. gewerkschaftlich geprägte Arbeiter- und Soldatenräte im westlichen Ruhrgebiet, wenn sich ein Demonstrationszug von Hambornern Bergarbeitern ihrer Stadt näherte."

Allein - eine Wiedergabe von Reaktionsweisen Dritter ist nicht hinreichend, um die Massenarbeiterthese, wie sie auch von Roth vertreten wurde, zurückzuweisen, ohne in das andere Extrem zu verfallen [1].

---

1) Denn das spezifische Element der Betriebsrätebewegung im Vergleich zu vorherigen politischen Mitbestimmungsbestrebungen war, daß nicht nur kleine aktive Minder-

Lucas stellte mit seinen Untersuchungen folgendes fest:

1. Die Gleichsetzung 'Remscheider = Facharbeiter, und Hamborner = Massenarbeiter' läßt sich so nicht aufrechterhalten. In beiden Städten gab es Mischungen und Zwischenformen. So ist es beispielsweise (auch nach Lucas) wahrscheinlich, daß selbst in der Hamborner Streikbewegung die Facharbeiter eine führende (wenn auch nicht als einzige), aktiv-politische Rolle gespielt haben.

2. Die Facharbeiter in Remscheid waren keineswegs "strukturell reformistisch", wie es die Hauptthese der Massenarbeiterthese ausdrückt. Unter diesem Begriff wird der Verrat an 'revolutionärem' Tun verstanden.

   Dagegen wollten gerade die Remscheider mit ihren Aktivitäten die Staatsgewalt 'revolutionär' erobern; Lucas allerdings benutzt stattdessen den Begriff 'radikal'.

3. Das erklärte Ziel der Hamborner Streikbewegung war keineswegs auf die Eroberung der Staatsgewalt gerichtet. Einerseits hatten die Hamborner überwiegend 'nur' ökonomische Forderungen im Sinne von 'bread-and-butter'-Forderungen aufgestellt. Zentrales Element war eine einmalige Zahlung pro Bergarbeiter in Höhe von 500 - 600 Mark, und zwar sofort 'bar auf die Hand'.

   Andererseits jedoch muß bedacht werden, daß Lohnfragen stets zentrale Fragen der Existenz industrieller Lohnarbeiter - und zwar sowohl aufgrund ihrer Position im Gesellschaftsgefüge als auch historisch

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2181:
heiten politisches Interesse an einer Mitbestimmung und Mitwirkung zeigten, sondern größere Gruppen von industriellen Lohnarbeitern/Betriebsbelegschaften - wenn auch die damit verbundenen Aktivitäten durchaus unterschiedlich waren.

aufgrund der jeweiligen Situationen - waren und sind, und daß entsprechende Diskussionen immer auch politische Dimensionen aufweisen [1]. 500 - 600 Mark als einmalige Zahlung pro Bergarbeiter wären auch für die Thyssen-Direktion, selbst wenn sie zur Erfüllung derartiger Forderungen prinzipiell bereit gewesen wäre, finanziell nicht zu verkraften gewesen.

Nach der harten Ablehnung der Forderung durch die Unternehmensleitung eskalierten die Aktionsformen der Hamborner Bergarbeiter. Dabei müssen große stimmungsmäßige Radikalisierungen bei vielen Beteiligten erfolgt sein. Gewerkschaftsführer standen dem völlig verständnis gegenüber, sie sahen nur 'totales Chaotentum'. Verständnis dagegen zeigten zwei evangelische Pfarrer dieser Gegend, die berichteten, sie fänden hier eine 'Art unchristlicher Stimmung': die Bergleute wollten nach ihren eigenen Aussagen ein für allemal mit dem menschenvernichtenden Kapital aufräumen.

Die Frage,warum sich in der Hamborner Streikbewegung als Teil dessen, was wir als Betriebsrätebewegung gekennzeichnet haben, die Forderung nach einer einmaligen, sofortigen Zahlung herausschälte, beantwortet sich nach Lucas wesentlich durch die diskontinuierliche Lebensperspektive dieser Arbeiter, für die die langfristige gewerkschaftliche Organisierung, symbolisiert in dem klassischen Kleben von Beitragsmarken, keinen Sinne machte. Entsprechend hatte dann auch ein prozentualer, sich über längere Zeit erstreckender Lohnaufschlag weniger Wert als

---

1) Siehe dazu am Beispiel der Bergarbeiter den Abschnitt "Das Aufgreifen von Lohnarbeiterinteressen in kapitalistisch-dynamischen Arbeitsorganisationen in der Form von organisationsrelevanten Forderungen unter Beibehaltung des ständisch geregelten Beschwerde- und Petitionsweges" in Kapitel 2.3.2.2.4.

eine einmalige Zahlung [1]. Außerdem war die Form der direkten Aktion der Hamborner, wie wir gesehen haben, aus bestimmten Gründen während der letzten Kriegsjahre die gängige Form der politischen Auseinandersetzungen, wie sie von vielen Betriebsbelegschaften und Bevölkerungsgruppen bevorzugt worden waren [2].

4. Es schließt sich die Frage an, warum in Remscheid die Führer der traditionellen Arbeiterorganisationen (Parteien, Gewerkschaften) eine so erhebliche Rolle spielten, während sie in Hamborn fast ohne Erfolg blieben. In Remscheid hatten die Organisationen in einem jahrzehntelangen 'Kleinkrieg' gegen die Unternehmer und Stadtverwaltung große Erfolge errungen und ein entsprechendes Bewußtsein bei den Arbeitern geprägt, das in Hamborn so nicht existierte. Auch die Familien-, Wohn- und Freizeitzusammenhänge waren andere: in Remscheid gab es patriarchalische Familienbeziehungen, die von den Betroffenen akzeptiert wurden, während in Hamborn solche Beziehungen zerfallen waren oder/und über Geld geregelt wurden, d.h. die Familienmitglieder wurden primär nach ihrem

---

1) In Hamborn spielten die Gewerkschaften vor 1914 eine vergleichsweise geringe Rolle. Gewerkschaftsfunktionäre klagten allzuoft über geringe Fortschritte bei der Organisationsarbeit: diese Arbeiter seien 'Kulis', ließen sich nicht 'aufklären', sie seien lediglich am schnellen Geldmachen interessiert. 'Wilder Westen' war die gebräuchliche Bezeichnung für die ganze Region.
Dabei artikulierten sich Unzufriedenheit, Widerstand und auch 'Klassenbewußtsein' anders: jede Arbeiterfamilie zog durchschnittlich einmal pro Jahr innerhalb der Stadt um. Hinzu kamen Eigentumsdelikte und 'Gefangenenbefreiung' mehr als anderswo. Dieses ruhelose Hin- und Herziehen zeigt ebenso wie die Befunde der Kriminalstatistik, daß die Hamborner Arbeiter ihre Arbeit als bedrückend empfunden und durchaus keine abgestumpften resignierenden 'Kulis' waren.
2) Siehe vor allem den Abschnitt "Friedenssehnsucht und Protestbereitschaft eines Teils der Bevölkerung" in Kapitel 4.1.3.

Beitrag zum Familieneinkommen eingestuft. In Remscheid wohnten die Arbeiter zu großen Teilen in Einzelhäusern, in Hamborn dagegen in einerseits psychologisch bedrückenden, andererseits kommunikationsoffenen Mietskasernen, in denen ein soziales und psychisches Überleben nur durch ein hohes Maß an schneller, 'unbürokratischer' Selbstorganisierung möglich war. In Hamborn existierte - auch spezifisch geprägt durch die Bergarbeiterkultur - ein ausgebautes Vereinswesen [1] und machte das Leben überhaupt erst erträglich, während es in Remscheid eine über die formellen Organisationen entwickelte, von den Arbeitern so verstandene Gegenkultur gab [2].

Das heißt, daß in Hamborn 'egalitäre' Strukturen der Kommunikation und Beziehungen (auch wiederum geprägt durch die Eigenarten des Bergarbeiterberufs und Organisierung des Abbaus [3]) vorherrschten im Vergleich zu den mehr autoritätsfixierten Verhaltensweisen der Remscheider Arbeiter, die die gegebene Organisationshierarchie anerkannten.

Aber gerade diese Verhaltensweisen der Remscheider waren wiederum Voraussetzung dafür, daß durch individuelle Entlastung und Delegierung von Entscheidungsbefugnissen die politische Reichweite der Handlungen der Remscheider sehr viel größer war als jene der Hamborner, die in den Zwängen der direkten Aktion, der steten Abstimmung mit der Gesamtheit

---

1) Siehe dazu den Abschnitt "Verein, Wirtshaus und Kirmes - Feiern, Feste und Kommunikation" in Kapitel 2.3.2.2.3.
2) Zu der von der Arbeiterbewegung differenziert entwickelten 'Gegen'kultur vgl. die Diskussionen in Kapitel 3.2.2.1. (Der Durchbruch der Arbeiterbewegung zur Massenbewegung) und 3.1.5.2. (Familienleben und Freizeitverhalten der Arbeiter).
3) Siehe Kapitel 2.3.2.2.1. (Die Ortskameradschaft als Zentrum arbeits- und berufsbezogener Erfahrungen der Bergarbeiter).

der Arbeiter befangen blieben und so ihren Wirkungsgrad auf die Umwelt von vornherein begrenzten.

Allerdings kam es nicht dazu, daß sich der Hamborner und der Remscheider Radikalismus gegenseitig wirkungsvoll ergänzten. So entsprachen beispielsweise die Streikbewegungen der Hamborner Arbeiter nicht den ausgearbeiteten Sozialisierungskonzepten, wie sie mit der Essener Neunerkommission vorgestellt wurden.

Begründet werden kann eine solche Entwicklung durch die oben geschilderten Unterschiedlichkeiten der Arbeits- und Lebebensweisen, -erfahrungen und -perspektiven.

An dieser Stelle muß Lucas widersprochen werden, wenn er aus den sich gegenseitig nicht ergänzenden politischen Handlungen der Hamborner und Remscheider einen Gegensatz konstruiert [1].

1. Zum ersten widerspricht eine solche Unterstellung dem Begriff 'Radikalismus', wie ihn Lucas selbst als Schlüssel für die Analyse unterschiedlicher Verhaltensweisen von industriellen Lohnarbeitern verwendet. Denn gerade die Verschiedenheit der Arbeits- und Lebenserfahrungen der Arbeiter bedingen ganz grundsätzlich auch entsprechend unterschiedliche Perspektiven und Konzepte, die im Falle von Hamborn und Remscheid durchaus als radikal innerhalb der je unterschiedlichen Möglichkeiten und Grenzen der beiden (idealtypisch unterschiedenen) Gruppen bezeichnet werden können.

---

1) Vgl. E. Lucas: Radikalismus, a.a.O., S. 184ff. Lucas schreibt, daß die "Sozialisierungsinitiative ... ausgesprochen das Produkt von Funktionären bzw. Arbeiterführern" war und die "Essener Koalition (Essener Neuner-Kommission zur Sozialisierung, Anm.d.V.) ... im wesentlichen eine Negativkoalition (war), zusammengehalten durch den Willen zur Beendigung der Streikbewegung und zur dauernden Beruhigung der Bergarbeiter" (ebenda, S. 186). Daraus leitet Lucas einen "Rückschritt hinter die Streikbewegung" ab (ebenda, S. 187).

2. Zum zweiten ist die Vorstellung, wie sie Lucas von Sozialisierung hat und dieser in einen Gegensatz zur 'direkten Aktion' der Hamborner stellt, als in der Sache falsch zu bezeichnen. Abgesehen davon, daß Lucas damit nur ungenügend das Verhältnis der Sozialisierungsforderungen der Ruhrbergarbeiter zum betrieblichen Mitbestimmungsstreben zur Kenntnis nimmt (wie es aber beispielsweise von Korsch substantiell verarbeitet wurde), fällt er hinter seinen eigenen Ansatz der Kritik der Massenarbeiterthese wieder zurück.

3. Zum dritten zeigt Lucas in seinen Forschungen selbst auf, daß auch die Hamborner Arbeiter auf dem Höhepunkt ihrer Streikaktionen am 22.12.1918 neben den aufgestellten Lohnforderungen als neue Forderung jene nach sofortiger Sozialisierung des Bergbaus aufnahmen [1].

---

1) Lucas bezeichnet diese neue Forderung der Hamborner Bergarbeiter als fremd und von außen aufgesetzt: "Ein wichtiger Moment: zum ersten Mal, und zwar in einer entscheidenden Situation, tauchte in der Hamborner Bewegung die Forderung nach Sozialisierung des Bergbaus auf. Beachten wir, in welcher Weise sie auftauchte. Zwar wäre es falsch, würde man sagen, sie sei ein Import aus Berlin gewesen: immerhin waren es Bergarbeiter aus dem Ruhrgebiet gewesen, die Barth von ihrer Bedeutung und Dringlichkeit überzeugt hatten. Jedoch verglichen mit den bisherigen Hamborner Forderungen, die auf unmittelbare wirtschaftliche Besserstellung zielten, wirkt die Sozialisierungsforderung fremd und von außen herangetragen. Und so erklärt sich auch, daß die Hamborner Bergarbeiter sie nach wenigen Tagen wieder fallen ließen" (E. Lucas: Ursachen und Verlauf der Bergarbeiterbewegung in Hamborn und im westlichen Ruhrgebiet 1918/19, in: Duisburger Forschungen, Bd. 15, 1971, S. 1 - 119, im folgenden zitiert als: Verlauf, S. 76. Emil Barth war zu der Zeit Mitglied des Rates der Volksbeauftragten und gehörte zu den Revolutionären Obleuten). Wenn man sich jedoch den Verlauf der Streikaktionen der Hamborner anschaut, so war die Forderung nach Sozialisierung durchaus nicht aufgesetzt und fremd. Sie spielte aus den oben genannten, in den unterschiedlichen Traditionen der Arbeiter liegenden Gründen nicht die Hauptrolle in den Denk- und Verhaltensweisen der Hamborner und wurde nur deshalb nach einiger Zeit wieder fallengelassen.

Aus den unterschiedlichen inhaltlichen Gewichtungen der Aktionen und Zielsetzungen der Arbeiter in Hamborn und Remscheid läßt sich keine Gegensätzlichkeit konstruieren - genauso wenig wie zwischen den Betriebsrätebewegungen in Berlin, Mitteldeutschland und im Ruhrgebiet.

So traten beispielsweise oben geschilderte Unterschiede in Arbeitskämpfen zurück, in denen sich eine Einheit 'elementar' herstellte. Diese Bewegungen blieben dabei sehr oft nicht auf 'bread-and-butter'-Forderungen beschränkt, bei denen über Lohnforderungen als dem einzigen gemeinsam akzeptablen Nenner eine zerbrechliche Einheit hergestellt wurde. Sie konnten auch zum Beispiel zur Sozialisierungsbewegung führen, in der viele Alltagserfahrungen, das Mit- und Selbstbestimmungsstreben und der Wunsch nach (kollektiver) Autonomie der industriellen Lohnarbeiter eine Umsetzung erfuhren [1].

Uns ging es mit dem Hinweis auf den 'Arbeiterradikalismus' in Hamborn und Remscheid vor allem darum, die Unterschiedlichkeit der sozialen Struktur der Träger des Mit- und Selbstbestimmungsstrebens, das in und mit der Betriebsrätebewegung zu einer Massenbewegung wurde, am konkreten Beispiel darzustellen. Zugleich wollten wir darauf verweisen, daß hinter den verschiedenen Verhaltensweisen ein geradezu elementares Bedürfnis vieler Arbeitergruppen bestand, je nach ihren Möglichkeiten und Lernprozessen ein mehr oder minder großes Stück an politischer Teilhabe an Unternehmerentscheidungen zu gewinnen.

Das gilt grundsätzlich auch für die offenbar in ihrem

---

1) Allerdings wurde diese Einheit gerade im weiteren Verlauf der Weimarer Zeit auch immer wieder aufgrund der Unterschiedlichkeit der Denk- und Handlungsdimensionen der Arbeiter brüchig.

taktischen Verhalten und strategischen Zielsetzungen so unterschiedlichen Gruppierungen von Arbeitern, für die Hamborn und Remscheid beispielhaft stehen.

Aus der Summe der unterschiedlichsten Ausdrucksformen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften in der Betriebsrätebewegung läßt sich als gemeinsame Forderungen der folgende Minimalkatalog erkennen:

- die Beseitigung der autoritären Betriebspolitik der Unternehmer (des 'Betriebsabsolutismus');
- die (wie immer inhaltlich bestimmte und nach außen artikulierte) Mitbestimmung der Belegschaft über die Arbeitsbedingungen, die Lohnfestsetzung sowie die betriebliche Personalpolitik;
- das Recht der Einsichtnahme in alle Unterlagen der Betriebsleitung;
- eine angemessene Teilhabe am Betriebsgewinn und ein Ausgleich der Vermögens- und Einkommensunterschiede zwischen Unternehmern und Arbeitern.

Aus der Forderung vieler Arbeitergruppen nach wirksamer und dauerhafter Kontrolle der unmittelbaren, betrieblichen Arbeitsbedingungen ergab sich im Rahmen der Betriebsrätebewegung auch das Streben nach Produktionskontrolle und Sozialisierung [1].

Die Forderung nach Kontrolle der Betriebsleitung und der betrieblichen Vorgänge durch die betrieblichen Interessenvertretungen als Beauftragte der Belegschaften kann als der Hauptgedanke des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften angesehen werden, so wie es nach außen hin politisch sichtbar wurde. Insofern kann die Betriebsrätebewegung, inner-

---

1) Wobei die Vorstellungen einer Kontrolle der kapitalistischen Betriebs- und Unternehmensleitungen in der Gegenwart und jene der Mitbestimmung in später zu sozialisierenden Betrieben vielfach ineinanderflossen.

halb derer diese Forderung einen hohen Stellenwert genoß, zu Recht als Ausdruck eines politisch verstandenen Mitbestimmungsinteresses, das aktiv gestalten will, gekennzeichnet werden.

Das Organ, in dem sich das betriebliche Mitbestimmungsstreben politisch wirksam bündelte, waren die Betriebsräte oder betriebliche Arbeiterräte oder - wie in Hamborn genannt - Belegschaftskommissionen. In vielen Fällen waren dem Betriebsrat, der sich vorwiegend der Kontrolle und Mitbestimmung widmen sollte, betriebliche Vertrauensleute oder die alten Arbeiter- und Angestelltenausschüsse beigeordnet worden, die sich mit den laufenden innerbetrieblichen und sozialen Fragen der Belegschaft zu befassen hatten [1].

Die bedeutsame Stellung der betrieblichen Interessenvertretung läßt die Verknüpfung von Vorstellungen zur radikalen Umgestaltung von betrieblichen und gesellschaftlichen Verhältnissen mit dem (gemäß dem Rätegedanken auch notwendigen) Versuch der konkreten Umgestaltung betrieblicher Verhältnisse durch die Belegschaft selbst erkennen. Das ist das Spezifikum der Betriebsrätebewegung beispielsweise im Vergleich zur politischen Rätebewegung (deren Aktivitäten zur radikalen Veränderungen einseitig auf der gesellschaftlichen Ebene angesiedelt waren) oder zur gewerkschaftlichen Mitbestimmungskonzeption (die unter anderem die Mitbestimmung/Mitwirkung des Betriebsrates ohne weitergehende konkret-utopische Perspektive zur Veränderung der Gesellschaft ließ und so mit dazu beitrug, das betriebliche Mitbestimmungsstreben der Belegschaften zu entpolitisieren).

Allerdings ist hierzu einschränkend anzumerken, daß es auch der Betriebsrätebewegung (ebenso wie der politischen Rätebewegung) nicht gelang, das Dilemma des Widerspruchs zwischen einer auch im Sozialismus er-

---

1) Vgl. P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 168f.

forderlichen betrieblichen Arbeitsteilung einerseits und der andererseits gerade durch das Räte-/Betriebsrätesystem geforderten Orientierung der Individuen am Ganzen, am betrieblichen und gesellschaftlichem Gemeinwohl als sachliche Notwendigkeit theoretisch aufzulösen.

Das in der Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung trotz der gemachten Einschränkungen historisch einmalige Verhältnis zwischen dem Mitbestimmungsstreben der Betriebsbelegschaften und der Betriebsrätebewegung [1] blieb noch längere Zeit unaufgelöst und ungebrochen - als Ausdruck für die inhaltliche Überzeugungskraft und zahlenmäßige Verbreiterung eines solchen Zusammenhangs.

Wie schon an den Beispielen der Ruhrbergarbeiter diskutiert, verbanden sich höchst unterschiedliche Arbeitergruppen und politische Meinungen zu der Betriebsrätebewegung mit ihrer an sich praktizierbaren Kernforderung nach wirksamer Herrschaftskontrolle.

Insofern spielte es für die Sache eine nur untergeordnete Bedeutung oder genauer gesagt: war es für die Sache bezeichnend, daß beispielsweise(ebenso auf dem 1. Allgemeinen Rätekongreß)auf dem 2. Allgemeinen Rätekongreß in Berlin im April 1919 diejenigen Be-

---

1) Nach Oertzen wäre aufgrund der Mobilisierung durch die Betriebsrätebewegung, die auch durch die Überzeugungskraft ihrer Programmatik erreicht wurde, im Frühjahr 1919 noch eine Kurskorrektur der gesellschaftlichen Entwicklung "objektiv möglich gewesen und hätte die Zustimmung der gesamten sozialistischen Arbeiterbewegung gefunden. Darüber hinaus hätten sich für die Forderungen nach Entmachtung der 'Krautjunker und Schlotbarone", nach wirkungsvollen Rechten für die Betriebsräte, nach Demokratisierung des Staatsapparates und nach Entwaffnung der militärischen Gegenrevolution auch die nichtssozialistischen Strömungen der Arbeiterbewegung und erhebliche Teile des mittleren und kleinen Bürgertums gewinnen lassen" (P.v. Oertzen: Arbeiterbewegung, a.a.O., S. 364, sowie weitere Ausführungen dazu ebenda, S. 366f.).

triebsräte, die sich zur Mehrheitssozialdemokratie bekannten, die Mehrheit der Delegierten bildeten. Auch sie trugen die Forderungen der Betriebsrätebewegung [1] - wenn sie sich auch in dem widersprüchlichen Spannungsfeld zwischen den Zielsetzungen des durch sie mit verkörperten betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften und der parteipolitisch notwendigen Loyalität zur die Konfrontation mit der Betriebsrätebewegung suchenden Regierung entscheiden mußten [2].

Auch wenn sich letztlich die Betriebsrätebewegung nicht politisch durchsetzen konnte - mit ihr und

---

1) Die Forderung nach Herrschaftskontrolle war ein Kompromiß, den die meisten auch parteipolitisch verschieden gebundenen Arbeiter eingehen konnten, ohne ihre jeweils unterschiedliche parteipolitische Identifizierung aufgeben zu müssen.
2) So waren beispielsweise auf der von den Repräsentanten des linken USPD-Flügels (W. Koenen, C. Geyer und dem Steiger Peters) einberufenen revolutionären Betriebsrätekonferenz in Halle am 27. Juli 1919 auch eine große Anzahl mehrheitssozialdemokratischer Betriebsräte anwesend. Selbst in Hamburg, wo es zu erheblichen politischen Spannungen zwischen den sozialistischen Parteien kam, hielten die Betriebsräte und auch die Mehrheit der Arbeiter an der Zusammenarbeit aller gewerkschaftlichen und politischen Richtungen mit dem Ziel der Durchsetzung der Forderungen der Betriebsrätebewegung fest (vgl. P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 162f.). Das ging so weit, daß sich Gustav Bauer auf dem Weimarer Parteitag der SPD 1919 über die Neigung der Hamburger Arbeiter, auch seiner eigenen Parteigenossen, beklagte, immer "partätisch", d.h. mit Vertretern aller sozialistischen Parteien aufzutreten, und daß er den Einfluß des wirtschaftlichen Rätegedankens auch auf mehrheitssozialdemokratische Arbeiter feststellte und bedauerte (siehe P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 163, Fußnote 1). Auch auf den Parteitagen der SPD selbst wie zum Beispiel auf der Parteikonferenz im März 1919 und auf dem erwähnten Parteitag im Juni 1919 in Weimar gab es viele Delegierte, die sich für die Ziele der Betriebsrätebewegung einsetzten (vgl. P.v. Oertzen: Arbeiterbewegung, a.a.O., S. 367).

durch sie fand eine Verlagerung der Konfliktaustragung um Kontrolle der und Mitspracherechte bei Unternehmerentscheidungen auf die betriebliche Ebene statt, der Anspruch auf Kontrolle aller Betriebsvorgänge als Kerngedanke betrieblichen Mitbestimmungsstrebens wurde von ihr zum gesellschaftlichen Hauptthema gemacht, und zugleich erfolgte eine gesellschaftliche Anerkennung der Berechtigung des Mitbestimmungsstrebens innerhalb der Betriebe.

Allerdings ist gerade im Zusammenhang mit der später zu diskutierenden Verabschiedung des BRG kritisch anzumerken, daß es die führenden Repräsentanten der Betriebsrätebewegung nicht verstanden haben, das mit der Betriebsrätebewegung stark ausgeprägte, aktive betriebliche Mitbestimmungsstreben der Belegschaften politisch zu bündeln und so die Aufnahme wesentlicher Forderungen des wirtschaftlichen Rätegedankens in die Verfassung zu erreichen. Dem stand allerdings auch die strikte, sachlich nicht begründbare Weigerung Eberts und Noskes gegenüber, den Einbau eines mit der Verfassung zu vereinbarenden Konzeptes der Betriebsrätebewegung in das politisch-rechtliche Gefüge der Weimarer Republik über die im Artikel 165 Verfassung festgelegten Ansätze hinaus zuzulassen.

Die politische Zerfaserung der Betriebsrätebewegung auf der gesellschaftlich-parlamentarischen Ebene, der Versuch der Instrumentalisierung der Betriebsrätebewegung durch die KPD, der Versuch der Zügelung durch die Führung der Mehrheitssozialdemokratie [1], die zu

---

1) In den Spandauer Heereswerkstätten (die eine Belegschaft von mehreren 10 000 Mitgliedern umfaßte) scheiterte der Versuch der Arbeiterräte, durch wirtschaftliche Mitbestimmung zu geregelter Friedensproduktion zu kommen, gänzlich. Maßgeblich an diesem Scheitern mit beteiligt war der Kriegsminister Noske, der in den Aktivitäten der vorwiegend der USPD angehörenden Arbeiterräte nur ein unerhörtes Maß an Unduldsamkeit,

schmale Führungsschicht dieser sozialen Bewegung und

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2193:
'Nichtswürdigkeit' und Terrorismus sah (vgl. auch im folgenden P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 175f.). Zusammen mit dem Staatssekretär des Demobilmachungsamtes, Koeth, dem Leiter des Schatzamtes, Schiffer (Demokrat) und dem Leiter des Wirtschaftsamtes, August Müller, versuchten Noske und auch die Gewerkschaftsführungen alles, um die Entwicklung des Staatsbetriebes zu einem Musterbeispiel einer funktionierenden Sozialisierung und Realisierung einer politisch-aktiven betrieblichen Mitbestimmung zu unterlaufen - sogar gegen den Willen einiger leitender Reichsbeamten.
Ähnlich verhielt es sich bei dem Verkehrsausschuß der hessischen Eisenbahnen (vgl. im folgenden P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 177 - 180). Dem von den Frankfurter Arbeiterräten gegründeten Verkehrsausschuß wurde von der Eisenbahndirektion ein vollständiges Kontrollrecht (beispielsweise durch die Teilnahme an den Sitzungen des Präsidiums), Gegenzeichnung zu wichtigen Verfügungen, Einblick in den gesamten Geschäftsgang und den Verkehrs- und Arbeitsablauf eingeräumt. Das zuständige, von der Mehrheitssozialdemokratie beherrschte preußische Ministerium für öffentliche Arbeiten lehnte eine solche Mitbeteiligung von vornherein ab, entsandte zur Prüfung jedoch noch eine Kommission. Letztere stattete zwar dem Präsidenten der Eisenbahndirektion in Frankfurt einen Besuch ab, hatte aber nicht genug Zeit, die Verhandlungen mit dem Verkehrsausschuß ordentlich zu Ende zu führen. Sie reiste während einer Verhandlungsunterbrechung ab, da sie - so ein Kommissionsmitglied - "mit dem Mittagszug nach Berlin zurückkehren wollte". Eine ernsthafte Prüfung war von Anfang an nicht in Erwägung gezogen worden und das Ergebnis - die Ablehnung einer solchen "Demokratisierung" der Eisenbahnverwaltung - stand von vornherein im Ministerium fest.
Ähnlich verhielt es sich im Bergbau. Auf die Behandlung der Sozialisierungsbestrebungen der Ruhrbergarbeiter durch die Regierung wurde schon oben genauer eingegangen. Die Forderung der Ruhrbergarbeiter nach Produktionskontrolle als Vorstufe der Sozialisierung und andere wesentliche Teilforderungen wurden Anfang des Jahres 1919 von der Regierung mit der Verordnung vom 18. Januar 1919 strikt zurückgewiesen und die Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen auf jene der Verordnung des Rates der Volksbeauftragten vom 23.12. 1918 reduziert, die sich ihrerseits stark an die Bestimmungen des Hilfsdienstgesetzes von 1916 anlehnten: "Verordnung, betreffend den Bergbau, vom 18. Januar 1919 ...
2. In allen Betrieben, in denen auf Grund der Berggesetze ständige Arbeiterausschüsse bestehen, sind vorbehaltlich des § 12 der Verordnung von 23. Dezember 1918

die Unerfahrenheit weiter Teile der industriellen Lohnarbeiter, politisch überzeugend und funktional mit der Macht umzugehen, die Integration des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens durch die Unternehmer [1],

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2193:
(Reichs-Gesetzbl. S. 1456ff.) unverzüglich solche Ausschüsse (Zechen- oder Bergwerksräte) aus der Mitte der Arbeiter des Betriebs in unmittelbarer und geheimer Wahl, nach den Grundsätzen der Verhältniswahl und nach näherer Maßgabe der Vorschriften der Verordnung vom 23. Dezember 1918, zu wählen. ..." (abgedruckt in: G. Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Bd. 1, S. 451 - 453).
Erst durch die Streiks und Unruhen im März 1919 sah sich die Regierung gezwungen, die Betriebsrätebewegung im Ruhrbergbau zur Kenntnis zu nehmen und im Mai 1919 eine vorläufige Dienstvereinbarung für Betriebsräte abzuschließen, die sich eng an die Mitteldeutsche Vereinbarung vom März 1919 hielt und im Vergleich zur Verordnung des Rates der Volksbeauftragten vom 23.12.1918 erweiterte Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen vorsah. Über den ganzen Vorgang der per Vertrag und Gesetz festgelegten Rechte der Betriebsräte im Ruhrkohlenbergbau siehe in Dokumenten G. Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Bd. 1, S. 451 - 474 und Bd. 2, S. 110f.
Auf die Mitteldeutsche Vereinbarung und die Verordnung zur vorläufigen Dienstanweisung für Betriebsräte im Bergbau vom 26.5.1919 siehe genauer die Ausführungen im folgenden Kapitel 4.2.2.
1) Carl Duisberg, der Vorstandsvorsitzende von Bayer-Leverkusen, beschrieb 1921 die (für den Betriebsrat politisch gefährliche) Gratwanderung, wie sie die betriebliche Interessenvertretung angesichts der hohen, auf sofortige Erfüllung drängenden Erwartung der Belegschaftsmitglieder, der in der mangelhaften Qualifizierung begründeten Schwierigkeit der Interessenvertretung bei der Einsichtnahme in den technisch-organisatorischen und ökonomischen Ablauf der betrieblichen Vorgänge und der Integrationsversuche der Unternehmer, gehen mußte (zitiert nach: U. Stolle, a.a.O., S. 48f.):
"Bemerkenswert ist, daß innerhalb der Betriebe die Vertrauensleute und die Ausschußmitglieder einschließlich des Obmanns,nachdem sie eingesehen haben, wie schwierig die wirtschaftliche Lage ist, einen günstigen Einfluß auf die Arbeiterschaft auszuüben beginnen, soweit das bei den radikalen Massen möglich ist. Sie bilden sich allmählich gleichsam zu autokratischen Vorgesetzten aus, die oft mit größter Schärfe gegen widerspenstige Kollegen vorgehen und den guten Willen haben, zu zeigen, daß die größere Beteiligung des Arbeiters am Unternehmen ihre Existenzberechtigung hat. Es ist

und vor allem die Veränderung des ökonomischen, politischen und sozialen Rahmens (Demobilmachung, ZAG, Verfassung) bedeuteten längerfristig das Ende der Betriebsrätebewegung - und stellten zugleich die Entwicklungsbedingungen des Betriebsrätegesetzes von 1920 dar.

Die Demobilmachung:

Mit der Demobilmachung ging es den Unternehmern vor allem darum, neben der grundsätzlichen Erhaltung der kapitalistischen Wirtschaftsweise [1] den staatlichen Einfluß auf die Ökonomie, der während des Krieges sehr stark geworden war [2], wieder zurückzudrängen.

Dabei gab es durchaus unterschiedliche Meinungen [3]. Vor allem die 'Neuen Industrien' und an ihrer Spitze Carl Duisberg hatten während des Krieges (besonders gegen dessen Ende) hinzugelernt und waren nun bereit, durch Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften einen ungestörten Produktionsablauf zu sichern.

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2195:
schwer, heute die weitere Entwicklung abzusehen. Sie wird zeigen, ob die von der Arbeiterschaft selbst gewählten Vertretungen, zumal auch die mittlerweile in Erscheinung getretenen Betriebsräte, über die sich jedoch noch nichts sagen läßt, in der Lage sind, die ganz verbildeten Massen auf den richtigen Weg zu führen, ob sich also diese Neuerung wirklich als Wohltat für die Arbeiterschaft erweist."

1) J. Reichert, Geschäftsführer des Vereins Deutscher Eisen- und Stahlindustrieller, beschrieb die Zielvorstellungen der Unternehmer wie folgt: "Es kam darauf an: Wie kann man die Industrie retten? Wie kann man auch das Unternehmertum vor der drohenden, über alle Wirtschaftszweige hinwegfegenden Sozialisierung, der Verstaatlichung und der nahenden Revolution bewahren?" (zitiert bei R. Müller: Geschichte, a.a.O., Bd. 2, S. 49).

2) Vgl. dazu Kapitel 4.1.1. (Kriegssozialismus und Ludendorffsche Militärdiktatur).

3) Vgl. im folgenden G.D. Feldman: Kapitalismus, a.a.O., S. 160 - 164.

Dem standen die Unternehmer der Schwerindustrie gegenüber, die einen 'starken' Staat propagierten, der die Industrie politisch bevorzugen, aber ökonomisch nicht dirigieren sollte. Sie unterstützten auch noch 1918 die wirtschaftsfriedlichen Werkvereine und versagten selbst in den letzten Kriegsmonaten den Gewerkschaften ihre Anerkennung. Allerdings konnte sich diese Fraktion angesichts der revolutionären Ereignisse nicht durchsetzen. Auch sie gehörten mit zu den Vertragspartnern der Zentralarbeitsgemeinschaft [1].

Beide Kapitalfraktionen waren sich jedoch hinsichtlich der Auffassungen der rein ökonomischen Leitbilder ähnlich: die während des Krieges und der Inflation [2] gesammelten Erfahrungen "führten nicht zu einem Bruch mit früheren Konzeptionen vom Wirtschaftsablauf oder der Rolle des Staates in der Wirtschaft, sondern eher zu einer Verfestigung traditioneller Ideen, zu einer Art Ideologisierung der überkommenen Vorstellungen" [3].

Der Demobilmachung als der wichtigsten ökonomischen Grundsatzentscheidung nach der militärischen Niederlage und dem Zusammenbruch des alten politischen Systems kam damit die entscheidende Bedeutung zu, wenigstens den Bereich der Ökonomie unbeschadet in die neue politische Verfassung der Gesellschaft einzubringen, um von diesem Bereich aus nachträgliche Kurskorrekturen am neuen politischen und sozialen System

---

1) Siehe zur ZAG ausführlicher den nächsten Abschnitt.
2) G.D. Feldmann hat in seinem Beitrag "Die Demobilmachung und die Sozialordnung der Zwischenkriegszeit in Europa" (in: Geschichte und Gesellschaft, 9. Jg., 1983, Heft 2: Die Organisierung des Friedens. Demobilmachung 1918 - 1920, S. 156 - 177, im folgenden zitiert als: Demobilmachung) den für die weitere Entwicklung der Weimarer Demokratie mit entscheidenden Zusammenhang zwischen der Demobilmachung und der Inflation ausführlich beschrieben.
3) G.D. Feldmann: Kapitalismus, a.a.O., S. 163. Feldmann führt dazu einige Beispiele an.

zu gegebener Zeit vornehmen zu können (was nach 1924 auch verstärkt betrieben wurde).

Am 12. November 1918, also nur drei Tage nach Ausbruch der Revolution in Berlin und zwei Tage nach der Bildung des Rates der Volksbeauftragten, wurde ein Erlaß dieses Rates über die Errichtung des Reichsamtes für die wirtschaftliche Demobilmachung (Demobilmachungsamt) verfügt [1]. Die Aufgabe des Amtes sollte es sein, die "Überführung des deutschen Wirtschaftslebens in den Frieden" zu regeln. Leiter dieses Amtes wurde Oberstleutnant Koeth, bisheriger Leiter der Kriegs-Rohstoff-Abteilung im Kriegsministerium und Vertrauensmann der Schwerindustrie. Der Amtsleiter hatte zur Erfüllung dieser Aufgabe mit allen dafür in Frage kommenden Behörden des Reichs die dazu erforderlichen Maßnahmen zu vereinbaren oder nötigenfalls selbständig zu ergreifen. Darüber hinaus waren die Behörden gehalten, dem Amtsleiter in jeder Hinsicht mit größter Beschleunigung behilflich zu sein. Koeth hatte also größtmögliche Unterstützung und weitreichende Befugnisse, um die deutsche Wirtschaft zu reorganisieren.

Dazu schrieb Richard Müller [2]:

> "Indem die Volksbeauftragten den Vertrauensmann der Schwerindustrie zum Demobilmachungskommissar mit unbeschränkten Vollmachten einsetzten, zerstörten sie nicht nur die durch den Krieg geschaffenen Unterlagen der Sozialisierung, sondern spielten damit die ganze durch die Kriegswirtschaft in der Hand des Staates konzentrierte Macht über die Wirtschaft, die vorhandenen Rohstoffe, die Produktion, die Macht über den geschaffenen staatlichen Verwaltungsapparat, der Schwerindustrie in die Hände."

---

1) Erlaß über die Errichtung des Reichsamts für die wirtschaftliche Demobilmachung (Demobilmachungsamt), vom 12.11.1918, in: Reichsgesetzblatt 1918, 2., S. 1 304f.
2) R. Müller: Geschichte, a.a.O., Bd. 2, S. 49.

Damit war eine wichtige Bedingung der Entwicklung hin zum BRG geschaffen, die die Verteilung von Macht in Betrieben, Unternehmen und in der Gesellschaft nachhaltig beeinflußte.

Für die Gewerkschaftsführungen und für diejenigen im Rat der Volksbeauftragten, die das Demobilmachungsamt schufen, war die rasche Demobilmachung zunächst ungeachtet aller damit verbundenen Vorentscheidungen zur künftigen ökonomischen Struktur der Gesellschaft auch deshalb von Bedeutung, weil damit die Umstellung der Kriegs- auf die Friedensproduktion, die Lösung eines Teils der Ernährungsprobleme und darüber hinaus die Wiedereingliederung der zurückkehrenden Soldaten in die Betriebe verbunden sein sollte.

Insofern standen die Entscheidungen zur Demobilmachung in einem direkten Zusammenhang mit der Gründung der ZAG [1], in deren vertraglichen Gestaltung es unter anderem hieß:

> "Sämtliche aus dem Heeresdienst zurückkehrenden Arbeitnehmer haben Anspruch darauf, in die Arbeitsstelle sofort nach Meldung wieder einzutreten, die sie vor dem Kriege innehatten" (2).

Die Wiedereingliederung der ehemaligen Soldaten ging relativ schnell und ohne größere Reibungsverluste vonstatten. Die Verdrängung vor allem der Frauen aus ihren

---

1) Auf die ZAG soll im Anschluß hieran genauer eingegangen werden.
2) Die ergänzende "Verordnung über die Einstellung, Entlassung und Entlohnung gewerblicher Arbeiter während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung", vom 4. Januar 1919 (in: Reichsgesetzblatt 1919, 1, S. 8 - 13) setzte fest, daß "der Unternehmer eines gewerblichen Betriebes, in dem in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigt werden, ... verpflichtet (ist), diejenigen Kriegsteilnehmer einzustellen, welche bei Ausbruch des Krieges in seinem Betrieb als gewerbliche Arbeiter in ungekündigter Stellung beschäftigt waren", dabei waren "solche Kriegsteilnehmer ... tunlichst in dieselben Arbeitsplätze einzustellen, die sie vor dem Kriege innegehabt haben".

erst während des Krieges eingenommenen Arbeitsplätzen erfolgte entweder freiwillig oder ohne größeren Protest [1].

Hiermit ist ein dritter wesentlicher Aspekt der Demobilmachung in ihrer Bedeutung für die weitere gesellschaftliche Entwicklung als Rahmenbedingung des BRG (neben der Entscheidung für eine kapitalistische Wirtschaftsweise und der Zurückdrängung des Staates aus ökonomischen Prozessen) aufgezeigt: Mit der erfolgreichen und relativ schnellen Reintegration von mehr als 8 Millionen Soldaten des Ersten Weltkrieges in das zivile, also auch das Arbeitsleben [2], stabilisierten sich die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse derart, daß Unzufriedenheiten - wie sie etwa verstärkt 1919 angesichts der steckengebliebenen grundlegenden Reformen auftraten - einen nach 1919 immer schmaler werdenden sozialen Nährboden fanden.

In diesem Zusammenhang sei noch einmal auf die Bemerkungen verwiesen, die sich mit dem sozialen Protest und politischen Widerstand gegen Ende des Krieges befaßten [3]. Der soziale Protest der meisten industriellen Lohnarbeiter gegen Kriegsende hatte sich auch gegen den halb-feudalen preußisch-deutschen Obrigkeitsstaat gerichtet, aber doch nur insoweit, als dieser Staat mit der Kriegführung und den Lasten des Krieges identifiziert wurde. Der soziale Protest der Mehrheit richtete sich vor dem November 1918 nicht grundsätzlich gegen die kapitalistische Wirtschaftsweise im Rahmen einer

---

1) Vgl. R. Bessel, a.a.O., S. 221f.
2) Diejenigen, die nicht mehr integrierbar waren, fanden sich in den Freikorps wieder, deren anfängliche, von großen Teilen der Bevölkerung anerkannte, politische Legitimation auch darin bestand, die von den anderen Nationen bedrohten nationalen Grenzen zu sichern.
3) Vgl. dazu Kapitel 4.1.3. (Zerbröckelnde Autorität der staatlich-militärischen Führung und schwindende Legitimität der Burgfriedenspolitik) sowie die Zusammenfassung in Kapitel 4.1.4.

in Ansätzen vorhandenen demokratisierten Gesellschaft, oder allenfalls so vage und ohne konkretes Konzept, daß er ohne längerfristige politische Handlungsperspektive mit der Möglichkeit ihrer konkreten Realisierung blieb.

Insofern schien nach Beendigung des Krieges und dem Sturz der Monarchie ein wesentlicher Teil der Beweggründe des politischen Handelns bei vielen Arbeitern zu entfallen. An diesem Punkt rächte sich der von der Sozialdemokratie jahrzehntelang gepflegte Dualismus von radikaler Theorie und gemäßigter politischer Praxis, der eine neue Gesellschaftsordnung als Naturereignis ansah, für deren Zustandekommen nicht hart und konsequent gearbeitet werden mußte, sondern die man passiv, gewissermaßen wie bei Ankündigung einer Heilslehre, abwarten konnte [1]. Es trafen sich auf 'wunderbare' Weise unbestimmter Zukunftsglaube und die zu dessen Erfüllung voraussetzende unbedingte Disziplin und Selbstdisziplinierung der deutschen Arbeiter.

Auch ein weiterer wesentlicher Grund des Aufbegehrens vor dem November 1918 diente der neuen Regierung zur Legitimation ihres Handelns in der Frage der Demobilmachung: War die Ernährungslage gegen Endes des Krieges zum Teil katastrophal, so leuchteten nach Beendigung des Krieges die Argumente der Gewerkschaftsführer und wesentlicher Repräsentanten der Mehrheitssozialdemokratie ein, daß zunächst einmal die ökonomischen Bedingungen geschaffen werden müßten, um so-

---

1) Siehe dazu die entsprechenden Diskussionen in Kapitel 2.2.3.2.5. (Der Dualismus von radikaler Theorie und gemäßigter politischer Praxis) der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen 1848/50 - 1890 und Kapitel 3.2.2. (Die Arbeiterbewegung als Massenbewegung und die Bedeutung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften im Rahmen ihrer politischen Theorie und Praxis) der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen 1890 - 1914.

wohl die Ernährungslage entscheidend zu verbessern als auch den durch die Rückkehr der Soldaten drohenden arbeitsmarktpolitischen Kollaps zu verhindern.

Insofern wäre ein politischer Widerstand gegen eine solche Grundsatzentscheidung in ökonomischen Fragen, wie sie die Demobilmachungsverordnung darstellte, - selbst wenn ein solcher Widerstand zunächst in breiterem Maße vorhanden gewesen wäre (was auch nicht der Fall war) - angesichts dieser, in der Sache nicht falschen Argumente sehr schnell gebremst worden - zumal in der Hektik der revolutionären Ereignisse ohnehin eine grundsätzliche Überforderung der Bevölkerung zur richtigen Beurteilung politischen Handelns bestand.

Somit gelang es der Regierung, den sozialen Protest und politischen Widerstand vieler Gruppen zunächst einmal zu kanalisieren - zumal durch den Sturz der Monarchie dem breiten Unmut Rechnung getragen und damit zugleich eine wesentliche politische Forderung erfüllt worden war (Demokratisierung des politischen Lebens).

Allerdings wurde im weiteren Verlauf der Revolution der Prozeß der Stillegung des sozialen Protestes und politischen Widerstands dadurch hinausgezögert, daß angesichts der Enttäuschung der durch die Revolution geweckten, dann aber doch nicht erfüllten Hoffnungen und Erwartungen viele Arbeiter in und mit der Betriebsrätebewegung zu neuen Formen des politischen Handelns kamen. Die Betriebsrätebewegung verdrängte lange Zeit eine hinreichende Zurkenntnisnahme der harten, auch mit der Demobilmachung getroffenen ökonomisch-politischen Grundsatzentscheidungen, die aber wesentlich mit dazu beitrugen, daß nach 1919/20 die Betriebsrätebewegung als soziale Massenbewegung zerfiel - sei es in die Resignation, sei es in einen perspektivlosen Pragmatismus oder in die Utopie.

Die Vereinbarung der Zentralarbeitsgemeinschaft (ZAG):

Eine mit ähnlicher Wirkung versehene Grundsatzentscheidung, die gegen die politische Rätebewegung gerichtet war und mittelfristig auch der Betriebsrätebewegung ein Ende machte, war die Gründung der Zentralarbeitsgemeinschaft. Bei diesem Abkommen spielte ebenso wie bei der Demobilmachung das Argument der Sicherung der Ernährung und der Wiedereingliederung der Soldaten eine wichtige, zum Teil sachlich zu begründende, zum Teil auch nur das Handeln der Vertragspartner nach außen legitimierende Rolle.

Die Gründung der Zentralarbeitsgemeinschaft (sogenanntes Stinnes-Legien-Abkommen) erfolgte am 12. November 1918 - am gleichen Tag der Errichtung des Demobilmachungsamtes - durch die Gewerkschaftsführungen aller drei Richtungen und die 21 Arbeitgeberverbände. Im einzelnen wurden Zentralarbeitsgemeinschaften für Gewerbe und Industrie, für Verkehr und Transport sowie für Land- und Forstwirtschaft gegründet [1]. Bekanntgemacht wurde diese Vereinbarung aber erst am 15. November 1918.

In der Präambel der Satzung der Zentralarbeitsgemeinschaft hieß es [2]: "Durchdrungen von der Erkenntnis und der Verantwortung, daß die Wiederaufrichtung unserer Volkswirtschaft die Zusammenfassung aller wirtschaftlichen und geistigen Kräfte und allseitiges Zusammenarbeiten verlangt, schließen sich die Organisationen der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einer Arbeitsgemeinschaft zusammen".

Im einzelnen wurde Folgendes vereinbart:

---

1) Vgl. K. Korsch: Arbeitsrecht, a.a.O., S. 100.
2) Zentralarbeitsgemeinschaftsvereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, vom 15.11.1918, in: Deutscher Reichsanzeiger, Nr. 273, vom 18.11.1918.

1. Die Gewerkschaften wurden als berufene Vertreter der Arbeiter anerkannt;
2. Aufhebung aller Koalitionsbeschränkungen;
3. Verzicht der Unternehmer auf jede Unterstützung der wirtschaftsfriedlichen Werkvereine;
4. Weiterbeschäftigung aller aus dem Krieg zurückgekehrten Arbeiter und Angestellten in ihren alten Arbeitsstellen;
5. gemeinsame Regelung und paritätische Verwaltung des Arbeitsnachweises;
6. Festsetzung der Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter und Arbeiterinnen durch Kollektivvereinbarungen;
7. Errichtung von Arbeiterausschüssen in jedem Betrieb mit mindestens 50 Beschäftigten;
8. Errichtung paritätischer Schlichtungsausschüsse und Einigungsämter;
9. Festlegung der täglichen regelmäßigen Höchstarbeitszeit auf acht Stunden;
10. Errichtung eines paritätischen Zentralausschusses, der alle weiteren zur Aufrechterhaltung des Wirtschaftslebens notwendigen Maßnahmen zu treffen hatte;
11. dieser Zentralausschuß war gleichzeitig Entscheidungsinstanz zwischen Unternehmern und Gewerkschaftern für alle Grundsatzfragen, die sich aus der Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse ergaben.

Die Vereinbarung setzte das fort, was schon im Rahmen der Burgfriedenspolitik während des Krieges von den Gewerkschaften und einem Teil der Unternehmer angestrebt wurde [1] - nur mit dem Unterschied, daß jetzt auch angesichts der von den Unternehmern befürchteten

---

1) Siehe dazu Kapitel 4.1.2.1. (Anerkennung der Gewerkschaften als legitime Interessenvertreter der Arbeiter).

revolutionären Umwälzungsprozesse die Schwerindustriellen einer Zusammenarbeit zustimmten und daß der Staat an diesem Konsens nicht beteiligt war, womit dem 'Anti-Etatismus' der Unternehmer entsprochen wurde.

Jürgen Kocka hat den Kompromißcharakter des Abkommens treffend gekennzeichnet, als er schrieb, daß

> "die neue Rolle der Gewerkschaften (Teilhabe an gesellschaftlichen Machtbildungs- und -erhaltungsprozessen, Anm.d.V.) und der ... Anti-Etatismus der Unternehmer erst die ZAG ermöglichte/motivierte, ... (die) sich sowohl gegen die weitergehenden Forderungen der revolutionären Bewegung wie gegen den geschwächten, zunehmend demokratischen Staat und das, was die Unternehmer als "Staatssozialismus" bekämpft hatten, wandte" (1).

Der Geschäftsführer des Verbandes Deutscher Eisen- und Stahlindustrieller, Reichert, begründete (wie schon im Zusammenhang mit der Diskussion um die Demobilmachung erwähnt) die Handlungsweise der Unternehmer bei dem Abschluß der Vereinbarung mit dem Hinweis auf die offensichtliche Gefährdung der ökonomischen Grundstrukturen der Gesellschaft durch die revolutionären Ereignisse:

> "So wurde es jedermann deutlich, daß wir nunmehr vor einem Trümmerfeld unserer ganzen Politik standen und daß es notwendig war, in dem Trümmerfelde den Eckstein, das Fundament zu suchen, auf dem wir unsere neue Wirtschaft einigermaßen fest aufbauen können. In die Grundlage, auf der auch das Unternehmertum als solches weiterbestehen kann. Tatsächlich war die Lage schon in den ersten Oktobertagen klar. Es kam darauf an: Wie kann man die Industrie retten? Wie kann man auch das Unternehmertum vor der drohenden, über alle Wirtschaftszweige hinwegfegenden Sozialisierung, der Verstaatlichung und der nahenden Revolution bewahren? Blickt man weiter und fragt man: Kann vielleicht das Bürgertum künftig eine starke Stütze und Hilfe für die deutsche Wirtschaftspolitik werden, so mußte man angesichts der vielen bedauerlichen Erscheinungen und

---

1) J. Kocka: Klassengesellschaft, a.a.O., S. 136f.

> der häufigen Enttäuschungen, die man in all den Jahrzehnten erlebt hat, sich sagen: Auf das Bürgertum, wie es einmal in Deutschland ist, ist in wirtschaftspolitischen Dingen leider kein Verlaß. Einen überragenden Einfluß schien nur die organisierte Arbeiterschaft zu haben. Daraus zog man den Schluß: inmitten der wankenden Macht des Staates und der Regierung gibt es für die Industrie nur auf Seiten der Arbeiterschaft starke Bundesgenossen, das sind die Gewerkschaften ... Wenn in dieser großen Masse der organisierten Arbeitnehmer der Gedanke der Zusammengehörigkeit, der Solidarität mit den Unternehmern für die großen wirtschaftspolitischen Fragen erweckt werden kann, dann - so schien es - ist ein Weg vorhanden, auf dem man künftig zum Besten der deutschen Industrie weitergehen kann, dann ist eine Aussicht auf Rettung" (1).

Der Schwenk in der Politik zur Gestaltung der sozialen Beziehungen in Betrieb und Gesellschaft gerade der Schwerindustriellen - andere Unternehmer in anderen Industriezweigen hatten schon vor 1914 mit den Gewerkschaften langfristige Tarifgemeinschaften gebildet, die dann während des Krieges im Rahmen der Burgfriedenspolitik weiter ausgebaut wurden [2] - ist letztlich nur durch deren Katastrophenstimmung und Ängste angesichts der Ereignisse gegen Kriegsende zu erklären.

Die von Reichert genannte Zielsetzung der Unternehmer bei dem Abkommen wurde grundsätzlich in der politischen Praxis auch erreicht. Dabei muß davon ausgegangen werden, daß die Zusammenarbeit zwischen Unternehmern und Gewerkschaften nicht nur auf der Ebene der Spitzenverbände, sondern zugleich auch auf der Ebene

---

1) Zitiert nach R. Crusius, M. Wilke: Mitbestimmung, a.a.O., S. 50f.
2) Siehe zu der Phase der Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen 1890 - 1914 Kapitel 3.2.3. (Die Durchsetzung organisierter Austragungsformen der sich aus dem Interessengegensatz von Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaften ergebenden Konflikte); für den Krieg Kapitel 4.1.2.1. (Anerkennung der Gewerkschaften als legitime Interessenvertreter der Arbeiter).

der Kommunen und Betriebe von den Unternehmern angestrebt wurde. Der "Wiesdorfer Generalanzeiger" berichtete am 15. November 1918, also am Tage der Bekanntmachung der ZAG [1]:

> "Unter dem Vorsitz des Arbeitersekretärs Pfaff tagte gestern zum ersten Mal im Sitzungssaal des Rathauses der aus den Vorverhandlungen herausgegangene Arbeiter- und Soldatenrat. In denselben wurden gewählt." Es werden zunächst 13 Arbeitervertreter aufgeführt. Dann heißt es: "Als beratende Mitglieder: Klein, Arthur (Klein war Obmann des Arbeiterausschusses bei Bayer von 1918 , Anm.d.V.), ... Geheimrat Dr. C. Duisberg, Direktor Guckel, Fabrikant Wuppermann, Ing. Grünthal, Betriebsleiter Dr. Hartmann, Betriebsleiter Weil, Fabrikant E. Schmidt, Betriebsleiter Eul. Als Vertreter der Bürgerschaft war zudem noch der Innungsmeister Lengert, Mitglied des Arbeiter- und Soldatenrats, vertreten."

Derselbe Carl Duisberg, Vorstandsvorsitzende bei Bayer-Leverkusen, der ein knappes halbes Jahr zuvor jegliche Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften abgelehnt hatte, trug nun die gestempelte weiße Armbinde des Sicherheitsdienstes des Arbeiter- und Soldatenrates Köln.

Hier wird eine Strategie der Unternehmer sichtbar, die das betriebliche Mit- und Selbstbestimmungsstreben der Belegschaften in ihre eigenen Zielvorstellungen zu integrieren suchte. Eine solche Handlungsperspektive, mit der wir uns im Zusammenhang mit dem Betriebsrätegesetz noch genauer beschäftigen werden, ist als zentraler (und letztlich auch erfolgreicher) Bestandteil unternehmerischer Politik (insbesondere in Großbetrieben) während der Weimarer Zeit anzusehen. Sie hatte die Entpolitisierung der industriellen Lohnarbeiter zum Ziel, und zwar nicht nur auf der betrieblichen Ebene, sondern - wie beispielsweise auch im Rahmen der ZAG - ebenfalls auf der überbetrieblichen. Somit wurde eine Form der Konfliktregelung gefunden,

---

1) Zitiert bei U. Stolle, a.a.O., S. 41f.

die den Unternehmern politisch 'beherrschbar' schien.

Eine abschließende Beurteilung der ZAG in ihrer Bedeutung für die Entwicklungsbedingungen des BRG ist nicht möglich, ohne Überlegungen zu Zielvorstellungen und Verhaltensweisen der Gewerkschaften anzustellen.

Wesentlich für letztere war deren Anerkennung als legitime und berufene Interessenvertreter der Arbeiter und Angestellten durch die Gesamtheit der Unternehmer. Damit reichte diese Anerkennung weit über jene hinaus, die den Gewerkschaften im Rahmen der Burgfriedenspolitik 1914 - 1918 zugestanden worden war [1].

---

1) Wobei das ausdrückliche Ziel der vereinigten Gewerkschaftsvorstände, "die ganze gemeinsame Aktion ... nur dann zu unternehmen, wenn die Gelben ausgeschlossen blieben" (Abschrift eines Briefes von Raumers an Stinnes über seine Verhandlungen mit Carl Legien am 2.11.1918, zitiert nach K. Mattheier, a.a.O., S. 293) von den Unternehmern aber sofort wieder eingeschränkt wurde. So gab J. Reichert, der schon oben zitierte Geschäftsführer des Vereins Deutscher Eisen- und Stahlindustrieller, in einer Rede vor der Vereinigung der Handelskammern des Niederrheinisch-Westfälischen Industriebezirks Essen-Ruhr am 30. November 1918 zur nicht geringen Überraschung Dritter bekannt (in: U. Borsdorf u.a. (Hrsg.): Grundlagen der Einheitsgewerkschaft, Köln, Frankfurt/M. 1977, S. 168f.): "An dritter Stelle wurde das Verhältnis zu den wirtschaftsfriedlichen Vereinen geregelt, von denen seitens der Arbeitnehmer behauptet wurde, daß sie infolge von Unterstützungen, welche ihnen durch die Arbeitgeber zuteil geworden seien, nicht als reine Arbeitnehmervertretungen anerkannt werden könnten, es müßte denn sein, daß fortan die Gelben Vereine sich selbst überlassen werden. So können sie selbst beweisen, ob sie lebensfähig sind und unabhängig vom Unternehmer leben wollen und können. Es ist eine Karenzzeit vereinbart, von der im Abkommen nichts mitgeteilt worden ist, dahingehend, daß, sofern die Gelben Vereine nach einigen Monaten, nämlich im Sommer 1919, noch vorhanden sind, sie dann als anerkannte Vertretungen der Arbeitnehmerschaft mitherangezogen werden. ... Ein zweiter Punkt betrifft die angebliche Preisgabe der Gelben Werkvereine, ein Punkt, weswegen das Abkommen von vielen Arbeitgeberverbänden angefochten worden ist. Ich habe vorhin erklärt, daß es nicht ein Fallenlassen der Gelben bedeutet, sondern es bedeutet die Einräumung einer Karenzzeit, innerhalb der die

Von den Unternehmern wurde den Gewerkschaften zugesagt, zukünftig die Lohn- und Arbeitsbedingungen tarifvertraglich zu regeln. Der Durchbruch des Prinzips des 'Dialogs und der Verhandlung' als eine wesentliche Voraussetzung der wirksamen gewerkschaftlichen Interessenvertretung war damit politisch und vertraglich abgesichert - allerdings unter mit der Zügelung der Rätebewegung verbundenen bewußter Preisgabe weitergehender, vor allem ökonomischer Strukturveränderungen -.

Das durch die ZAG von beiden Seiten anerkannte Prinzip des Dialogs und der Verhandlung wurde inhaltlich aufgefüllt durch ein System paritätischer Kommissionen, die die in dem Abkommen vom 15.11.1918 genannten Aufgaben wahrnehmen/überwachen sollten [1]. Die Ge-

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2208:
Heilung vollzogen wird, und nach deren Ablauf die Gelben Arbeitervereine als gleichberechtigte Vertretungen der Arbeiterschaft auftreten können."

1) In der neun Paragraphen umfassenden "Vorläufigen Satzung der Arbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer" vom 4. Dezember 1918 (abgedruckt in: R. Crusius, M. Wilke: Mitbestimmung, a.a.O., S. 60 - 63) lauteten die ersten drei Paragraphen:

"§ 1
Die Arbeitsgemeinschaft bezweckt die gemeinsame Lösung aller die Industrie und das Gewerbe Deutschlands berührenden wirtschaftlichen und sozialen Fragen, sowie aller sie betreffenden Gesetzgebungs- und Verwaltungsangelegenheiten.

§ 2
Die Organe der Arbeitsgemeinschaft sind:
1. der Zentralvorstand und der Zentralausschuß,
2. die Fachgruppen mit Gruppenvorstand und Gruppenausschuß,
3. die Untergruppen mit Untergruppenvorstand und Untergruppenausschuß.

§ 3
Sämtliche Organe werden paritätisch aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern gebildet, die beiderseits in getrennter Abstimmung gewählt werden. Die Vorsitzenden sind aus der Reihe der Mitglieder der Organe zu wählen. Der Vorsitz bleibt der Einigung innerhalb jedes Organs vorbehalten."

Neben der ZAG für Gewerbe und Industrie wurden noch ähnliche Abkommen für Verkehr und Transport sowie für

werkschaftsführungen betrachteten die Gründung der ZAG als einen großen Erfolg in der gegebenen Situation.

Im Correspondenzblatt der Generalkommission hieß es [1]:

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2209:
Land- und Forstwirtschaft geschlossen.
Daneben sind noch folgende (von Karl Korsch so benannte) vier Gruppen von "arbeitsgemeinschaftlich" organisierten Gebilden zu nennen, die im Rahmen der ZAG entstanden und bis 1922 (dem Erscheinungsjahr des Korschen Beitrags) noch existierten (K. Korsch: Arbeitsrecht, a.a.O., S. 100f.).
"1. Die "Berufskammern" mit Arbeitnehmerbeteiligung (nur im Bergbau als Arbeitskammern und in Bremen als Arbeiter- und Angestelltenkammer als reine Arbeitnehmervertretungen, Anm.d.V.) und die "paritätischen Fachausschüsse" (für die Hausarbeit - insbesondere für die Kleider- und Wäschekonfektion - sowie für das Bäcker- und Konditorgewerbe, Anm.d.V.).
2. Die "Wirtschaftsräte gemäß Art. 165 "Reichsverfassung", von deren drei- bzw. vierstufigem Aufbau aber bisher nur das oberste Stockwerk, der "Reichswirtschaftsrat", provisorisch im Verordnungswege errichtet worden ist.
3. Die 264 durch das Hilfsdienstgesetz von 1916 und die Verordnung vom 23. Dezember 1918 geschaffenen behördlichen "Schlichtungsausschüsse".
4. Die seit 1919 auf Grund des sog. "Sozialisierungsgesetzes" vom 23. März 1919 und auf Grund von Art. 156 "Reichsverfassung" geschaffenen "Gemeinwirtschaftskörper", von denen die wichtigsten ... für den Kohlenbergbau, den Kalibergbau, die Eisenbewirtschaftung, die Elektrizitätswirtschaft und den Außenhandel errichtet sind. Die immerhin beträchtliche praktische Bedeutung der gemeinwirtschaftlichen "Außenhandelsstellen" wird beleuchtet durch die Tatsache, daß in den 59 bisher bestehenden Außenhandelsstellen insgesamt über 1000 Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter tätig sind, die sämtlich durch die Zentralarbeitsgemeinschaft bzw. durch ihre Vermittlung bestellt worden sind."
All diese Einrichtungen deuten darauf hin, daß die Zusammenarbeit zwischen Unternehmern und Gewerkschaften auf der Basis der ZAG ein bis zu deren Auflösung im Jahre 1924 erhebliches Ausmaß angenommen hatte.
1) Correspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, 1918, 28. Jg., Nr. 46, S. 417.

"Es wäre für die Erhaltung der Massen des Volkes geradezu verhängnisvoll, wollte man jetzt die Zeit mit sozialistischen Experimenten verlieren, während die Bevölkerung nach Brot und Arbeit ruft, die in diesem Augenblick wahre Freiheit bedeuten!"

Insofern - so hieß es weiter - hätten sich die Wirtschaftsverbände des Volkes ungeachtet ihrer gegensätzlichen Interessen zum gemeinsamen wirtschaftlichen Wiederaufbau verständigt [1].

Damit sei das alte Herr-im-Hause-Prinzip der Unternehmer durchbrochen und das Prinzip der Verhandlung und Vertragsfähigkeit eingeführt worden [2], denn die Arbeitsgemeinschaft strebe eine Verständigung über alle Streitfragen, die früher zu erbitterten Kämpfen geführt hatten, an [3].

Damit sprach die Gewerkschaftsführung die Ängste weiter Bevölkerungsteile vor Chaos, Unordnung und ungewisser Zukunft, die nach und nach den Wunsch nach grundsätzlicher Veränderung verdrängten, offen an. Diese Ängste waren schon immer latent vorhanden gewesen, auch bei vielen Arbeitern, die die - unbestritten notwendige - Disziplin an die Stelle politischer,

---

1) Correspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, 1918, 28. Jg., Nr. 46, S. 417.
2) Correspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, 1918, 28. Jg., Nr. 47, S. 425.
3) Vgl. Correspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, 1918, 28. Jg., Nr. 50, S. 464.
Diese Auffassung stieß allerdings bei Teilen der Gewerkschaften, insbesondere im DMV, auf erheblichen Widerstand. Viele Gewerkschafter erkannten klar die der Zentralarbeitsgemeinschaft von den Unternehmern zugedachte Funktion der Wiedererrichtung der durch die Revolution geschwächten Herrschaft der Unternehmer; vgl. hierzu auch: Kritik an der Zentralarbeitsgemeinschaft auf der 14. ordentlichen Generalversammlung des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes in Stuttgart, 1919, in: Th. Blanke u.a. (Hrsg.): Kollektives Arbeitsrecht, Reinbek 1975, Bd. 1, S. 188 - 191.

perspektivischer Handlung setzten. Je mehr sich die Betriebsrätebewegung angesichts der für ihre politische Durchsetzung ungünstigen Rahmenbedingungen 'utopisierte' und je mehr sie sich parteipolitisch instrumentalisieren ließ (also nach 1919/20), desto leichter hatten es die Gewerkschaftsführungen, die nun manifest gewordene Angst wesentlicher Gruppen in ihrem Sinne zu nutzen und auf das Althergebrachte zur Verhütung des Chaos zu verweisen.

Die Beurteilung der politischen Wirkung der ZAG durch Hans von Raumer, Wirtschaftsminister in der Weimarer Republik und auf Unternehmerseite maßgeblich mit am Zustandekommen der ZAG beteiligt, ist durchaus zutreffend:

> "Man geht nicht zu weit mit der Feststellung, daß die ZAG im ersten Jahre ihres Bestehens Deutschland vor dem Chaos und vor einer bolschewistischen Revolution bewahrt hat. Als alle Autoritäten zusammenbrachen: Monarchie, Staat, Militär und Bürokratie, schuf sie durch den Zusammenschluß der Unternehmer mit den Gewerkschaften eine Macht, die die Wirtschaft und die Betriebe in Ordnung hielt. Der bei allen Revolutionen sonst zu beobachtende Vorgang, daß sich die Arbeiter gegen ihre Arbeitgeber wandten, wurde nicht ausgelöst, weil die Gewerkschaften fest zur Ordnung und zu ihrer Aufrechterhaltung mit den Unternehmern zusammenstanden" (1).

Grundsätzlich kennzeichnet das Arbeitsgemeinschaftsabkommen vom 16. November 1918, das von den Gewerkschaftsführungen als "Magna Charta der deutschen Arbeiter" bezeichnet wurde [2], in zutreffender Weise die gewerkschaftliche Auffassung der Verwirklichung des betrieblichen Mit- und Selbstbestimmungsstrebens der Belegschaften.

---

1) Zitiert nach H.M. Enzensberger u.a. (Hrsg.): Klassenbuch 2, Darmstadt und Neuwied 1972, S. 214 - 216, S. 216.
2) Zitiert nach R. Crusius, M. Wilke: Mitbestimmung, a.a.O., S. 51.

Der in dem gewerkschaftlichen Selbstverständnis verankerte Begriff von Mitbestimmung geht von einer angestrebten Gleichheit von Arbeit und Kapital als zentrales Gestaltungsmoment der sozialen Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern in Betrieb, Unternehmen und Gesellschaft aus. Die gewerkschaftlichen Aktivitäten zur Verwirklichung einer solchen Mitbestimmung sind zunächst durchaus legitim und stehen folgerichtig in einem Zusammenhang mit den gewerkschaftlichen Grundfunktionen und dem Streben nach Mit-/Selbstbestimmung der einzelnen Arbeiter. Denn die gewerkschaftlichen Aktivitäten ergeben sich aus der Gründung und Aufrechterhaltung der Organisationen durch eine große Anzahl von Individuen, die dies als zweckmäßig in ihrem Interesse ansehen. Insofern ergeben sich gewerkschaftliche Aktivitäten durchaus aus Mit- und Selbstbestimmungsbestrebungen der Arbeitnehmer, wobei - auf dieser Ebene der Betrachtung - die Gewerkschaften die politischen Repräsentanten dieser Interessen sind.

Diskutiert man nun die Inhalte des gewerkschaftlichen Mitbestimmungsverständnisses, so muß auch hier zunächst einmal festgestellt werden, daß grundsätzlich der in ihm enthaltene Gedanke der Teilhabe an politisch-ökonomischer Macht als Ansatzpunkt gewerkschaftlicher Mitbestimmungsbestrebungen sinnvoll ist. Ohne das - zwar zu begrenzende - Sich-Einlassen auf bestimmte Funktions- und Herrschaftsmechanismen unserer Gesellschaft durch die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften wäre die Erfüllung der genannten Kriterien von vornherein unmöglich gemacht.

Dieses Sich-Einlassen signalisiert ein Selbstverständnis der Gewerkschaften von der Gesellschaft und Ökonomie, das ein <u>politisches</u> ist und damit auch die Ketten der Selbstbeschränkung, hervorgerufen durch den Rückzug auf rein ökonomische Betrachtungsweisen, sprengen kann.

Allerdings verschiebt sich dieses Urteil bei einer detaillierten Analyse. Man kann mit S. Braun sagen, daß das gewerkschaftliche Mitbestimmungsverständnis

> "sachlich auf eine 'totale', d.h. die wirtschaftlichen Gegebenheiten unkritisch voraussetzende und daher unter rationalen Voraussetzungen zur politischen Identifikation mit der Totalität dieser Gegebenheiten gezwungene Mitbestimmung gerichtet (ist), die ein autonomes politisches Verhalten gar nicht mehr zuläßt" (1).

Das gewerkschaftliche Mitbestimmungsverständnis isoliert den ökonomischen Bereich von seinen Voraussetzungen und Folgen und nährt den (politisch unseligen) Glauben, daß die Interessen der Arbeiter bloß wirtschaftlichen Charakters seien [2].

Somit kann durchaus gesagt werden, daß das gewerkschaftliche Mitbestimmungsverständnis, wie es in der ZAG und später auch in dem BRG zum Ausdruck kam, dem postulierten Ziel der Demokratisierung der Wirtschaft entgegenläuft. Denn dieses Ziel wird nie erreicht, es kommt lediglich zu einer Liberalisierung der sozialen Beziehungen im Betrieb.

Trotz dieser Kritik bleibt zu bedenken, daß grundsätzlich der <u>politische Anspruch</u> auf Teilhabe, Kontrolle und letztlich aktive Eigengestaltung ökonomischer Prozesse ein wesentliches Moment der Taktik und Strategie zur Verwirklichung der Mit- und Selbstbestimmungsinteressen der Arbeitnehmer bedeutet und somit eine unentbehrliche Dimension in der Diskussion um die Gestaltung der sozialen Beziehungen

---

1) S. Braun: Mitbestimmung, a.a.O., S. 126.
2) Unsere Diskussionen der Interessen der industriellen Lohnarbeiter gehen aus von Überlegungen, wie sie im Teil I in den Kapiteln 2.1. und 2.2. gemacht worden sind (Die Implikationen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise und der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften).

zwischen Belegschaftsangehörigen und Management ausdrückt.-

Der Versuch, die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands durch eine direkte Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Unternehmern politisch zu lenken, scheiterte nicht nur an den grundsätzlichen Mängeln des gewerkschaftlichen Mitbestimmungskonzeptes, sondern auch an den seinerzeit herrschenden aktuellen politischen, ökonomischen und sozialen Bedingungen. Es war ein folgenschwerer Irrtum der Gewerkschaftsführungen, zu glauben, daß mit der ZAG die Unternehmer die gewerkschaftlichen Forderungen (beispielsweise Einführung des 8-Stunden-Tages, tarifvertragliche Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen) auf Dauer anerkannt hätten und daß eine Phase relativ konfliktfreier Zusammenarbeit mit den Unternehmern eintreten würde.

Denn die ZAG war eine lediglich begrenzte Anerkennung des weltanschaulich bedingten Machtkampfes ohne Beseitigung der Ursachen des Machtkampfes selbst und zudem in einer Phase der relativen Schwäche der unternehmerischen Position entstanden.

Die Gewerkschaftsführungen glaubten, daß auf "diesem Fundament ... die Arbeiterbewegung die Wirtschaftsführung erlernen und den Sozialismus aufbauen" könnte [1].

Dabei besaßen die Gewerkschaften auch 1918 keine Konzeption zur planmäßigen Organisation der Wirtschaft und für eine Arbeitsplatzsicherungspolitik, die sowohl gegen die verstärkte betriebliche Rationalisierung der Unternehmer als auch im Falle von Betriebsstilllegungen, zum Beispiel durch Übergabe der Produktionsstätte an die Beschäftigten zur genossenschaftlichen Organisation der Produktion, wirkungsvoll hätte eingesetzt werden können.

---

1) Vgl. R. Crusius, M. Wilke: Mitbestimmung, a.a.O., S. 52f.

Die an sich richtige Annahme der Gewerkschaften, daß die Organisation der Ökonomie durch die Arbeiter selbst erst durch einen Lernprozeß hinreichend möglich sei, stand als isolierte Politikstrategie insofern wirkungslos im Raum, als nicht gesagt wurde, auf welchem Wege die machtpolitischen Bedingungen geändert werden müßten, damit die Führungsfrage der Arbeiterbewegung überhaupt realistisch gestellt werden konnte.

Das alles ist vor dem Hintergrund zu diskutieren, daß die Organisationen der Arbeiterbewegung seit Beginn ihrer Existenz zwar ständig die Führungsfrage in Ökonomie und Politik propagiert hatten - und daraus einen nicht unerheblichen Teil ihrer Legitimation und Anziehungskraft gewannen -, aber letztlich immer nur utopisch und nicht real.

Die Gewerkschaften betrieben Politik vorrangig als Sozialpolitik, und gerade ein solches Verständnis liefert einen Schlüssel zur Analyse der Entstehungsgeschichte des BRG.

Die ZAG als Ausdruck einer solchen Politik war aber daneben auch begründet durch das Ziel der Gewerkschaftsführungen, die Rätebewegung zu zügeln. Die ZAG sollte nach Meinung vieler Gewerkschafter und Mehrheitssozialdemokraten - ebenso wie im übrigen die Bestimmungen zur Demobilmachung - die drohende Sozialisierung genauso abwehren wie die Forderungen der 1919 immer stärker werdenden Betriebsrätebewegung zum gesetzlichen Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung mit dem Ziel der Produktions-/Herrschaftskontrolle. Das heißt also, daß mit der ZAG [1] mehr oder minder die

---

1) Auf die weitere Entwicklung der ZAG bis hin zu ihrem Scheitern soll hier nicht weiter eingegangen werden. Abgesehen von den konzeptionellen Mängeln zerbrach die ZAG auch an den ökonomischen Rahmenbedingungen (Inflation, Reparationen, hohe Arbeitslosigkeit) ebenso wie an der politischen Schwäche der organisierten Arbeiterbewegung. Nachdem schon 1919 der DMV und weitere

politischen Bedingungen geschaffen wurden, die das BRG überhaupt erst in der Art und Weise, wie es dann entstand, ermöglichte.

Die Gewerkschaftsführungen sahen sich in der weiteren Entwicklung in ihrer Auffassung von der Funktion der Arbeitsgemeinschaft auch deshalb bestätigt, weil durch die in der neuen Weimarer Reichsverfassung verankerte Koalitionsfreiheit die Entfaltung des Mit- und Selbstbestimmungsstrebens der Betriebsbelegschaften nicht nur rechtlich, sondern auch politisch gesichert schien und in deren (Verfassungs)Rahmen die gleichberechtigte Mitwirkung der Arbeiter und Angestellten an der wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte durch Artikel 165 Weimarer Reichsverfassung (WRV) erfolgen konnte.

Damit ist neben der Räte-/Betriebsrätebewegung, der Demobilmachung und der ZAG ein weiterer Bereich angesprochen, der wesentlich die Rahmenbedingungen der Entstehung und konkreten Ausgestaltung des BRG formte: jener der politisch-rechtlichen Verfaßtheit der Weimarer Republik.

Die Weimarer Reichsverfassung:

Die Weimarer Reichsverfassung war weder ein

> "geschlossener Ausdruck einer bürgerlichen Revolution ... (noch) nach Lage der Dinge im Wint-er 1918 auf 1919, Ausdruck einer sozialistischen. Die Nationalversammlung hat eine Reihe von Fundamentalentscheidungen, die längst gefallen waren, nachvollzogen und sanktioniert: die außerkonstitutionelle

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2216: Gewerkschaften, unter anderem aufgrund des Wechsels ihrer Führungen, aus der ZAG ausgetreten waren, nutzten die Unternehmer die Inflation 1923 zur faktischen Abschaffung des 8-Stunden-Tages, und die in der ZAG festgeschriebene Tarifautonomie wurde mehr und mehr durch die Einschaltung eines staatlichen Schlichters ausgehölt. 1924 wurde das Büro der ZAG geschlossen.

> Stellung der Reichswehr ebenso wie die beherrschende Rolle der "Zentralarbeitsgemeinschaft" für die Arbeitsverfassung in Deutschland, die Stellung der Länder ebenso wie den Verzicht auf die Vergesellschaftung der Produktionsmittel. Die Weimarer Verfassung hat jene "Neuorientierung" vollendet, die infolge von Industrialisierung und Entstehung eines politischen Massenmarkts bereits im ausgehenden Kaiserreich auf der Tagesordnung stand und der schließlich keine Ereigniskette machtvoller vorgearbeitet hat als der Krieg von 1914 bis 1918" (1).

Stürmer schließt daraus, daß der November 1918

- "zu viel Revolution" gewesen sei, um die Reform-Kontinuität des späten Kaiserreichs einfach wieder aufzunehmen, und
- "zu wenig Revolution", um aus der Kraft der demokratisch-liberalen Staatsidee in der Gesellschaft und ihren Sozialnormen die neue Staatsordnung dauerhaft und machtvoll zu verankern [2].

Die Befürchtungen der Wiederholung der russischen bolschewistischen Revolution nun auch in Deutschland und die Erinnerungen an die Schrecken des Bürgerkrieges in der ersten Hälfte des Jahres 1919 schufen das zwiespältige politische Klima, in dem die Verfassung entstand.

Ein in diesem 'Klima der Verunsicherung' stabilisierender Faktor war die ZAG, die bis 1923/24 die Verfassung in ihrer Verwirklichung (wenn auch in immer geringerem Maße) abstützen konnte.

---

1) M. Stürmer: Weimar oder die Last der Vergangenheit - Aufstieg und Fall der ersten Republik als Problem der Forschung, in: Derselbe (Hrsg.): Die Weimarer Republik. Belagerte Civitas, Königstein/Ts. 1980, S. 13 - 36, im folgenden zitiert als: Weimar, S. 15. Auf eine weitergehende Erörterung der Weimarer Verfassung wird aus thematischen Gründen verzichtet. Auf die einschlägigen Artikel der Verfassung zur Wirtschaftsordnung und Mitbestimmung wird im folgenden Kapitel 4.2.2. genauer eingegangen. Ansonsten siehe das reichhaltige Literaturverzeichnis zur Weimarer Reichsverfassung im genannten Beitrag.
2) Vgl. im folgenden ebenda, S. 15f.

Die Weimarer Reichsverfassung war ein Ausdruck der gegensätzlichen historischen Kräfte, die "mehr einem Waffenstillstand auf Zeit glich als einem dauerhaft tragfähigen Kompromiß" [1]. Sie zeigt die Gebrochenheit der Entwicklung: einerseits wurden sozialistische Vorstellungen verwirklicht, andererseits wiederum unvollendet und insofern relativ wirkungslos gelassen.

Damit ist eine Schwäche der Verfassung genannt, mit der es nicht gelang, die wesentlichen Teile der Gesellschaft auf den Kompromiß einer republikanisch-demokratischen Staatsform zu vereinigen, die allen Beteiligten als verteidigenswert hätte erscheinen können angesichts des (Ende der 1920er Jahre offensichtlichen) Zerfalls der Autoritäten der Weimarer Republik und unter dem Druck der ökonomischen Krise.

Die Vertreter von 'Links und Rechts' warteten nur darauf, die Republik gänzlich zu verändern, und die Sozialdemokratie hatte vor dem Hintergrund ihres Kampfes gegen die Räte zu viel Angst, die Weimarer Verfassung wirkungsvoll auszubauen und damit auch für andere soziale Gruppen attraktiv zu machen [2]

---

1) M. Stürmer: Weimar, a.a.O., S. 16.
Franz Neumann spricht von dem "Pluralismus der Kräfte", wie er der Verfassung zugrundelag und sieht entsprechend in der Verfassung eine "Kodifikation von bereits vorab getroffenen Vereinbarungen verschiedener sozio-politischer Gruppen, von denen jede für sich in gewissem Umfang ihre Sonderinteressen gefordert und erreicht hatte" (F. Neumann: Behemoth. Struktur und Praxis des Nationalsozialismus 1933 - 1944, Nachdruck, Frankfurt/M. und Köln 1977, S. 36).
2) Franz Neumann schreibt in diesem Zusammenhang zum Verfassungssystem von Weimar (a.a.O., S. 36f.):
"Die Hauptstützen des pluralistischen Systems waren die Sozialdemokratische Partei und die Gewerkschaften. Sie allein hätten im Deutschland der Nachkriegszeit die großen Massen des Volkes auf die Seite der Demokratie bringen können, und zwar nicht nur die Arbeiter, sondern auch die Mittelschichten, den Teil der Bevölkerung, der am meisten unter dem Monopolisierungsprozeß zu leiden hatte.
Die übrigen Schichten reagierten auf die verwickelte

- abgesehen von der Distanz, wie sie sogar die bürger-

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 2219:
Nachkriegslage und nachrevolutionäre Situation genau so, wie zu erwarten war. Die Großgrundbesitzer verfolgten auf allen Gebieten eine reaktionäre Politik. Die monopolistische Industrie haßte und bekämpfte die Gewerkschaften und das politische System, das den Gewerkschaften ihren Rang verliehen hatte. Die Armee nahm jedes verfügbare Mittel zur Stärkung des chauvinistischen Nationalismus wahr, um ihre einstige Größe wiederherzustellen. Die Justiz schlug sich nach wie vor auf die Seite der Rechten, und das Beamtentum unterstützte konterrevolutionäre Bewegungen. Dagegen war die Sozialdemokratie außerstande, die gesamte Arbeiterklasse oder die Mittelschichten zu organisieren; Teile der Arbeiterklasse fielen von ihr ab, und im Mittelstand konnte sie nie richtig Fuß fassen. Den Sozialdemokraten fehlte eine fähige Führung, eine konsistente Theorie und die nötige Handlungsfreiheit. ... Und da sie volles Vertrauen in ein formalistisches Legalitätsprinzip setzten, waren sie unfähig, die reaktionären Elemente in Justiz und Beamtentum auszuschalten oder die Armee auf die ihr verfassungsmäßig zustehende Rolle zu beschränken."
Neumann sieht hierin einen der entscheidenden Faktoren für das endgültige Scheitern der parlamentarischen Demokratie Ende der 1920er Jahre (a.a.O., S. 50f.), der die unmittelbar im November 1918 einsetzende Konterrevolution von rechts erheblich beschleunigte (a.a.O., S. 44 - 46).
Eine analytisch scharfe, zeitgeschichtlich hoch interessante und literarisch höchst lesenswerte Darstellung der Schwächen der ersten deutschen Republik gibt Kurt Tucholsky mit einer Vielzahl von Beiträgen, von denen hier nur einige wesentliche genannt werden können: Das 1929 erstmals erschiene Buch "Deutschland, Deutschland über Alles. Ein Bilderbuch von Kurt Tucholsky und vielen Fotographen. Montiert von John Hartfield" (neu erschienen Reinbek 1980) gibt ein politisches 'Sittengemälde' der Weimarer Zeit, das trotz aller Poesie treffend die Distanz, die Gleichgültigkeit und den Haß auf die parlamentarische Demokratie wiedergibt, das soziale Elend beschreibt, aber auch die (im weitesten Sinne) kulturellen Leistungen dieser auf Toleranz und Kompromißfähigkeit und -bereitschaft aufbauenden Staatsform illustriert.
Tucholsky hat insbesondere die fatale Rolle speziell der Reichswehr und des Militarismus im allgemeinen kritisiert (in seinen beiden Aufsätzen zu "Militaria" (1919 und 1920 geschrieben, in: K. Tucholsky: Gesammelte Werke, Reinbek 1975, Band 2, S. 8ff. und S. 263ff.)); ebenso wie die Rolle der Justiz und des Beamtenapparates ("Die lebendigen Toten" und "Prozeß Marloh", beide 1919 geschrieben, in Band 2, S. 95ff.

lichen, nicht-raktionären Parteien, die mit der SPD die Weimarer Koalition bildeten und anfangs die Verfassung mit trugen, im weiteren Zeitablauf zwischen sich und die die parlamentarische Demokratie repräsentierende Verfassung legten.

Neben bürgerlichen Parteien und Mehrheitssozialdemokratie vermochten auch die linken Unabhängigen - die zum Teil auch als Repräsentanten der Betriebsrätebewegung anzusehen sind - die Chancen, die sich aus der Verfassung für die Verwirklichung ihrer Zeiel ergaben, nicht angemessen einzuschätzen. Beispielsweise wurde die Nationalversammlung als Ausdruck des mit der Weimarer Reichsverfassung verankerten Systems der re-

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 2219:
und 223ff.; "Deutsche Richtergeneration" (1921, Band 3, S. 30ff), "Rheinsberg" 1921, Band 3, S. 92ff.) sowie "Prozeß Harden" (1922, Band 3, S. 296ff.)).
In seinem 1922 veröffentlichten Beitrag "Die zufällige Republik" (Band 3, S. 219ff.) weist Tucholsky auf die Distanz der Politiker zu dieser Republik hin und gibt - prophetisch - zu bedenken, daß eine 'unverteidigte Republik' ohnehin ihrem Untergang entgegenstrebe:
"Die Republik wird entweder anders sein als heute, oder sie wird nicht sein. Die Minimaltemperatur, bei der sie gerade noch leben kann, ist erreicht. Ich sagte neulich zu einem Politiker: "Aber warum verteidigen die Herren ihre Republik nicht wenigstens aus Selbsterhaltungstrieb? Es ist doch ihre Sache, die da abgehandelt wird!" - "Nein", sagte er. "Es ist eben nicht ihre Sache." Das scheint richtig zu sein: es ist nicht ihre Sache. Gott hat ihnen gegeben, sich umzustellen, wenn etwas passiert. Aber es ist unsre Sache. ...
Bleiben die Republikaner wiederum in den Versammlungssälen und packen sie die ungetreuen Amtsdiener ihres eignen Landes nicht in den Büros, auf den Kasernenhöfen, in den Polizeiwachen, auf den Gerichten, in den Landratswohnungen, schlagen sie diese größenwahnsinnigen Recken, die von einer Welt geistig und militärisch krumm geprügelt worden sind, nicht zu Boden -: dann ist es mit dieser zufälligen Republik zu Ende."

präsentativen Demokratie und zugleich als das entscheidende gesetzgebende Organ zur rechtlichen Ausfüllung der Verfassungsnormen von vielen Linken entweder unterschätzt oder als Möglichkeit zur 'Entlarvung' der bürgerlichen Gesellschaft angesehen.

So klagte der Mehrheitssozialdemokrat Herrmann Müller die USPD an, zwar in der Öffentlichkeit scharf gegen das BRG aufgetreten zu sein, in der 'beinharten' Arbeit des zuständigen Ausschusses der Nationalversammlung zur Beratung des eingebrachten Regierungsentwurfes jedoch keinen konkreten, sinnvollen Beitrag zur Veränderung des Gesetzes geleistet zu haben [1]:

> "Wie auf der Straße, haben die Unabhängigen auch im parlamentarischen Kampfe versagt. Im Ausschuß, der vier Monate lang beraten hat, haben sie nichts getan. Oft waren sie gar nicht anwesend oder nur einer von ihnen. An den Auseinandersetzungen haben sie sich so gut wie nicht beteiligt, ebensowenig an den Abstimmungen. Von den zahlreichen Anträgen stammt nur einer von ihnen, der unsinnigste von allen, der überhaupt gestellt worden ist: er sollte die unbefristete Amtsdauer der Betriebsräte bringen, so daß ein solcher Rat, einmal gewählt, ewig amtiert hätte, wenn nicht äußere Gewalten seiner Tätigkeit ein Ziel setzten.
> Davon unterscheidet sich wesentlich ihr Verhalten im Plenum der Nationalversammlung. Hier standen sie vor der kontrollierenden Öffentlichkeit, und nun mußten sie ja zeigen, was für tüchtige Volksvertreter sie sind. Nun kamen die Anträge und vor allem ihre Reden, die von vornherein auf Obstruktion zugeschnitten waren. Auch eine parlamentarische Obstruktion kann zweckdienlich sein. Sie bekommt aber nur Sinn, wenn sie ein wirkliches Ziel hat. Dieses fehlte vollständig: denn daß eine Verhandlung ausgedehnt und um zwei Tage verlängert wird, sinn- und zwecklos verlängert wird, ist kein Zweckziel. Komödie auf der Straße, Komödie im Parlament."

---

1) H. Müller: Das Betriebsrätegesetz, in: Die Neue Zeit. Wochenschrift der Deutschen Sozialdemokratie, 38. Jg., 1. Bd., Nr. 19, vom 6.2.1920, S. 425 - 430, S. 426.

Ausgehend von der zutreffenden Feststellung Michaels Stürmers, daß die Weimarer Reichsverfassung als rechtlich-normativer Ausdruck der repräsentativen Demokratie durchaus nicht reine Weidergabe der bürgerlichen Gesellschaftsverfassung war und Möglichkeiten zur grundlegenden Umgestaltung auch der ökonomischen und sozialen Bedingungen der Weimarer Republik bot, soll auf den grundlegenden Fehler allerdings nicht nur der USPD und der Repräsentanten der Betriebsrätebewegung (von der KPD ganz zu schweigen), sondern gleichermaßen der Mehrheitssozialdemokratie hingewiesen werden: Sie betrachteten die Verfassung und die damit skizzierten Regeln der politischen Demokratie als ein statisches Gebilde und übersahen dabei, daß Interaktionen und soziale Bewegungen und daraus resultierender politischer Handlungswille letztlich die Verfaßtheit einer Gesellschaft ausmachen - ohne dabei die normierende Kraft der geschriebenen Verfassung als Rahmenbedingung des politischen, sozialen und ökonomischen Zusammenlebens zu unterschätzen.

Arthur Rosenberg kennzeichnet dieses an sich für deren Funktionieren notwendige Verständnis von Verfassung und Demokratie zutreffend, wenn er schreibt [1]:

> "Die Demokratie als ein Ding an sich, als eine formale Abstraktion existiert im geschichtlichen Leben nicht, sondern die Demokratie ist immer eine bestimmte politische Bewegung, getragen von bestimmten gesellschaftlichen Kräften und Klassen, die um bestimmte Ziele kämpfen. Ein demokratischer Staat ist demgemäß ein Staat, in dem die demokratische Bewegung die Herrschaft hat. ... Wenn man den gesellschaftlichen Gehalt eines Staates richtig beurteilen will, ist es nicht genug, die geltende geschriebene oder traditionelle Verfassung zu beachten, sondern es kommt darauf an, wie die Einrichtungen des Staats auch wirklich funktionieren, wie sich die einzelnen Klassen zueinander verhalten und wer in jedem gegebenen Moment im Staate wirklich die Macht hat."

---

1) A. Rosenberg: Demokratie und Sozialismus, Frankfurt/M. 1971, S. 302f.

Die grundsätzliche Fehleinschätzung gerade der Linken muß umso mehr erstaunen, als vor allem auch von ihnen in Preußen-Deutschland immer wieder die Einführung der Demokratie (beispielsweise durch die Abschaffung des Dreiklassenwahlrechts in Preußen, weiterhin durch eine gerechte Einteilung der Wahlkreise für die Reichstagswahlen, und durch wirkliche legislative Rechte des Reichstages gegenüber Kanzler und Kaiser) als eine der wesentlichsten Voraussetzungen zur Erreichung des Endziels 'Sozialismus' gefordert wurde.

Diese grundsätzliche Fehleinschätzung der Verfassung und mit ihr der Nationalversammlung wirkt weiterhin um so befremdlicher, als die Verfassung von sehr vielen sozialen Gruppierungen der Nachkriegsgesellschaft - im Gegensatz zu Meinungen bestimmter Gruppierungen auf der politischen Linken (die Reaktionäre von Rechts seien hier einmal unbeachtet [1]) - nicht nur als Ausdruck der aufgeklärten bürgerlichen Gesellschaft empfunden, sondern daneben auch noch als Garant für eine ordentliche, geregelte, mit verläßlichen Institutionen und Autoritäten versehene Gesellschaft begrüßt wurde, in der jeder zu Wort kommen konnte, wenn er dies nur wollte. Die regelnde Funktion der Verfassung und der Nationalversammlung, durch die auch Minderheiten geschützt und Konflikte durch sachliche Auseinandersetzungen und nicht autoritär von oben oder per instrumentalisiertem, in Deutschland stets reaktionär interpretiertem 'Volkes Wille' von unten ge-

---

1) Es soll hier nicht der Eindruck vermittelt werden, die Linken hätten hauptsächlich Schuld am Untergang der Weimarer Republik. Aber abgesehen davon, daß eine solche These in dieser Schuldverteilung nicht zutreffend und außerdem zu undifferenziert ist, interessieren uns in diesem Zusammenhang nur die Linken, da ihnen - trotz aller schweren Fehler und Unterlassungssünden - ein vom Anspruch her gegebener Wille zur Verbesserung der Gesellschaft im Sinne ihrer sozialen Gerechtigkeit zugebilligt werden muß - ein bei den Reaktionären nicht bekanntes Politikziel.

löst werden sollten, versprach für viele Menschen den Ausweg aus einem (vermeintlichen oder tatsächlichen) Chaos, wobei dieser Eindruck durch bestimmte Erscheinungsformen der Räte-/Betriebsrätebewegung eher noch verstärkt wurde.

Die Angst bedeutender Bevölkerungsgruppen, insbesondere des Kleinbürgertums, aber auch Teile der industriellen Handwerker und Industriefacharbeiter, vor dem Chaos, der Ungeregeltheit und der Disziplinlosigkeit einer zudem in ihrer konkreten Gestaltung noch ungewissen neuen Gesellschaft war größer als ihr (allerdings ebenfalls recht verschwommener) Wunsch nach grundlegender Erneuerung der Gesellschaft angesichts der katastrophischen Erfahrungen des Weltkrieges [1].

Diese schließlich alles überdeckende Angst hätte zumindest verringert werden können durch eine an der Sache orientierte, kontinuierliche Mitarbeit der führenden Repräsentanten der Betriebsrätebewegung in der - per Wahl durch die überwiegende Mehrheit der Wahlberechtigten anerkannten - Nationalversammlung als Ausdruck der parlamentarischen Demokratie.

---

1) Oertzen schreibt dazu (P.v. Oertzen: Arbeiterbewegung, a.a.O., S. 368):
"Große Teile der nichtsozialistischen Arbeiterbewegung (insbesondere der christlich-sozialen) und des demokratischen Mittel- und Kleinbürgertums waren bereit, unter Führung der sozialistischen Arbeiterbewegung und im Zusammenwirken mit ihr die demokratische Republik zu tragen und zu gestalten. ...
Gerade in den rückständigsten Landesteilen des Deutschen Reiches (Ostpreußen, Pommern, Mecklenburg, Ostteil der Mark Brandenburg) war die Bereitschaft, die bisherige halbfeudale, vom Großgrundbesitz dominierte soziale Ordnung umzustürzen und eine wirkliche Demokratie zu schaffen, sehr groß (in drei der vier genannten Wahlkreise erhielten die sozialistischen Parteien im Januar 1919 um die 50 % der Stimmen und in allen zusammen mit der Demokratischen Partei eine klare Zweidrittelmehrheit. Freilich, als nichts geschah, eroberte die monarchische Rechte die Führung der Massen zurück)."

Die Verfassung als eine Grundbedingung der Weimarer Demokratie und ihre entscheidenden Organe, die zugleich wesentliche Rahmenbedingungen des BRG bildeten, waren damit von Anfang an auf eine recht schmale soziale Basis gestellt.

Die politische Bedeutung der Weimarer Reichsverfassung für die rechtlich-normative Gestaltung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens kann mit zwei wesentlichen Punkten skizziert werden:

- Sie sanktionierte die endgültige Niederlage der 'reinen Rätetheorie' und trug, auch aus den oben genannten Gründen der 'Verweigerung' eines Teils der Linken, längerfristig mit zum Abbröckeln der Betriebsrätebewegung bei.
- Sie ermöglichte eine rechtliche Ausgestaltung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens, das sich dann zwar in der politischen Praxis der Weimarer Republik im Rahmen einer kapitalistischen Wirtschaftsweise konkret entwickeln mußte, die aber gemäß den Vorstellungen auch der Mehrheitssozialdemokratie ihren Sinn erst durch eine gemeinwirtschaftlich orientierte Wirtschaftsordnung bekommen hätte.

Ehe nun auf das BRG in seiner rechtlich-normativen Bedeutung für die Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb innerhalb der bisher analysierten politischen, sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen diskutiert werden soll, ist es notwendig, die - die konkrete Ausgestaltung der Bestimmungen des BRG ebenfalls nachhaltig beeinflussenden - vertraglichen und gesetzlich-rechtlichen Vorgänger des Gesetzes, wie sie sich innerhalb der oben genannten Rahmenbedingungen entwickelten, in die Überlegungen mit einzubeziehen.

4.2.2. Vertragliche und gesetzlich-rechtliche Vorgänger des Betriebsrätegesetzes

Innerhalb der oben diskutierten Bedingungen entwickelten sich Erlasse, Gesetze, Tarifverträge und ähnliches, die letztlich die konkrete Gestaltung des BRG wesentlich mit prägten und zu Recht als dessen Vorgänger bezeichnet werden können [1].

Sie entstanden in der Hektik der revolutionären Ereignisse mit unterschiedlichen Zielsetzungen, hatten aber inhaltlich starke Berührungen sowohl untereinander als auch mit ihren jeweiligen Ausgangs- [2] und (vorläufigen) Endpunkten [3].

Die im vorherigen Kapitel diskutierte Zentralarbeitsgemeinschaft sah in ihrem Abkommen vom 15. November 1918 unter Punkt 7 vor:

> "Für jeden Betrieb mit einer Arbeiterschaft von mindestens 50 Beschäftigten ist ein Arbeiterausschuß einzusetzen, der diese zu vertreten und in Gemeinschaft mit dem Betriebsunternehmer darüber zu wachen hat, daß die Verhältnisse des Betriebes nach Maßgabe der Kollektivvereinbarungen geregelt werden."

Die Vereinbarung gestand den Arbeitervertretern lediglich die Überwachung der vertragsgemäßen Anwendung der Kollektivverträge zu, welche von den Gewerkschaften - und keineswegs von den Arbeiterausschüssen - mit den Unternehmern ausgehandelt wurden.

Die inhaltliche Anlehnung der Vereinbarung an die entsprechenden Bestimmungen des Hilfsdienstgesetzes von

---

1) Insofern werden die sozialen, politischen und ökonomischen Entwicklungsbedingungen und Folgen dieser vertraglichen und gesetzlich-rechtlichen Vorgänger des BRG nicht mehr analysiert , da dies schon im vorherigen Kapitel ausreichend erfolgt ist.
2) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 4.1.2.2.1. (Das Hilfsdienstgesetz von 1916 als rechtlich-normativer Eckpfeiler des Hindenburg-Programms).
3) Im nachfolgenden Kapitel 4.2.3. wird genauer auf die einzelnen Bestimmungen des BRG einzugehen sein.

1916 ist unverkennbar [1], lediglich die Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten wurde in der ZAG-Vereinbarung aufgehoben.

Auch die in Punkt 8 vorgesehenen Schlichtungsausschüsse [2] ähnelten nach Zielsetzung und Zusammensetzung jenen der mit dem Hilfsdienstgesetz eingerichteten - nur daß jetzt die staatliche Seite nicht mehr vertreten war und die ZAG insofern auch dem Anti-Etatismus der Unternehmer entgegenkam [3].

Dagegen vermied die ZAG-Vereinbarung alle genaueren Bestimmungen und Aufgabenbeschreibungen zu den betrieblichen Interessenvertretungen, wie sie sogar im Hilfsdienstgesetz enthalten gewesen waren.

Mit dieser Regelung zur rechtlichen Beschreibung der betrieblichen Mitbestimmung wählte die Gewerkschaftsführung den Weg der Konfrontation mit der politischen Rätebewegung, die - sechs Tage nach Ausbruch der Revolution in Berlin - ihren politischen Führungsanspruch im Betrieb und vor allem in der Gesellschaft (allerdings mehr rhetorisch denn real) angemeldet hatte und von daher auch die Existenzberechtigung der Gewerkschaften als eigenständige Organisationen in Frage stellte.

Gleichzeitig mit der Gründung der Zentralarbeitsgemeinschaft lösten die Gewerkschaftsführungen die bestehenden, unter dem Hilfsdienstgesetz von 1916 bestellten Arbeiter- und Angestelltenausschüsse auf

---

1) Vgl. den Abschnitt "Die einzelnen Bestimmungen des Hilfsdienstgesetzes" in Kapitel 4.1.2.2.1.
2) In Punkt 8 hieß es:
"In den Kollektivvereinbarungen sind Schlichtungsausschüsse resp. Einigungsämter vorzusehen, bestehend aus der gleichen Anzahl von Arbeitnehmer- und Arbeigebervertretern."
3) Obwohl im Laufe der weiteren Entwicklung hin zum BRG mit der Verordnung des Rats der Volksbeauftragten vom 23.12.1918 wieder ein System der staatlichen Schlichtung entwickelt wurde, das sich als Zwangssystem - oft zuungunsten der Gewerkschaften - entpuppte.

und leiteten deren Neuwahl ein. Mit diesem Schritt wollten die Gewerkschaftsführungen vor allem die der Rätebewegung verbundenen Ausschüsse bzw. Räte beseitigen, die sich entweder unabhängig von den Bestimmungen des Hilfsdienstgesetzes gebildet hatten und/oder sich 1918 zur Opposition gegen die offizielle Gewerkschaftspolitik bekannten [1]. Stattdessen sollten die neu zu bildenden Ausschüsse mit Vertretern der offiziellen Gewerkschaftspolitik besetzt werden.

Die gesetzlichen Grundlagen für dieses Handeln waren der Aufruf des Rats der Volksbeauftragten vom 12. November 1918, durch den das Hilfsdienstgesetz mit Ausnahme der Bestimmungen über das Schlichtungswesen aufgehoben worden war sowie eines der ersten Dekrete des Vollzugsrats der Arbeiter- und Soldatenräte, in dem es unter anderem hieß [2]: "Die Vertretung der wirtschaftlichen Interessen für alle in den Betrieben Groß-Berlins beschäftigten Personen ist Aufgabe der freien Gewerkschaften. Der Ausschuß der Gewerkschaftskommission Berlins und Umgebung wird ermächtigt, sämtliche erforderlichen Maßnahmen zu treffen."

Allerdings ging dem Vollzugsrat, dessen Legitimation sich aus der Existenz gerade der Räte herleitete, die Reaktion der Gewerkschaften auf sein Dekret zu weit und er erklärte einen Tag darauf am 16. November 1918, daß die bestehenden Arbeiter- und Angestelltenausschüsse bis zur Neuwahl im Amt zu bleiben hätten. Gleichzeitig übertrug der Vollzugsrat den Ausschüssen das Kontrollrecht und das Mitbestimmungsrecht über

---

1) Siehe zu solchen "Stützpunkten" der Opposition im Betrieb die Ausführungen im Abschnitt "Organisierte Opposition gegen die Kriegs- und Burgfriedenspolitik in Armee, Parteien, Gewerkschaften und Betrieben mit dem Schwerpunkt der Herausbildung von Arbeiterräten" in Kapitel 4.1.3.
2) Dokumente und Materialien zur Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, Reihe II, Band 2, Berlin 1957, in: D. Schneider, R. Kuda, a.a.O., S. 22.

alle aus dem Produktionsprozeß entstehenden Fragen [1]. Mit dieser Übertragung wesentlicher, bisher nur vom Unternehmer wahrgenommenen Aufgaben an die Räte versuchte der Vollzugsrat - der sich allerdings gegenüber dem Rat der Volksbeauftragten in einer faktisch schwächeren Position befand -, einen Teil der Vorstellungen der 'reinen Rätetheorie' zu verwirklichen, wie sie im Laufe dieses dynamischen Prozesses entwickelt wurden.

Dieser Beschluß des Vollzugsrats war auch als Antwort auf das Verhalten der Unternehmer zu verstehen, deren Position - nach der gewerkschaftlichen Zusicherung der Nichtveränderung der ökonomischen Grundstrukturen - nun schon wieder so gestärkt war, daß sie die alten Ausschüsse als aufgelöst betrachteten und sich weigerten, ihnen die Mit-Kontrolle über den Betrieb einzuräumen. Als Ergänzung zu seinem Beschluß vom 16. November 1918 erließ der Vollzugsrat am 23. November 1918 Richtlinien für die Wahl von Betriebsräten (anstelle der alten Arbeiter- und Angestelltenausschüsse) [2]: "Die Betriebsräte haben die Aufgabe, gemeinsam mit den Betriebsleitungen bzw. der Direktion alle die Arbeiter und Angestellten betreffenden Fragen zu regeln. Sie entsenden zu diesem Zweck einige ihrer Mitglieder, ohne deren Zustimmung die Betriebsleitung bzw. die Direktion in den vorerwähnten Fragen keine Beschlüsse fassen kann (...). Die Betriebsräte können Verhandlungen mit der Betriebsleitung bzw. Direktion aufnehmen. Den Gewerkschaften ist über diese Verhandlungen rechtzeitig und laufend Bericht zu erstatten. Führen die Verhandlungen der Betriebsräte mit der Betriebsleitung bzw. Direktion zu Differenzen, so müssen, bevor die Arbeiterschaft weitere Schritte

---

1) Dokumente und Materialien zur Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, Reihe II, Band 2, Berlin 1957, in: D. Schneider, R. Kuda, a.a.O., S. 22f.
2) Ebenda, S. 23.

unternimmt, die Gewerkschaften zugezogen werden."

Die Richtlinien sind als ein Kompromiß aufzufassen, und zwar in doppelter Hinsicht:

- zum einen zwischen der politischen Rätebewegung und den Gewerkschaftsführungen mit der Einschaltung der Gewerkschaften in den Konfliktregelungsprozeß;
- zum anderen zwischen der 'reinen Rätetheorie' und den Erfordernissen der konkreten Verwirklichung des Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften im Betrieb mit der (als vorläufig vorgesehenen) Anerkennung des Unternehmers als Leiter des Betriebes.

Damit wurden auf der einen Seite zunächst die Strukturen der kapitalistischen Wirtschaftsweise als gegenwärtig nicht veränderbar dadurch anerkannt, daß die Betriebsräte gemeinsam mit den Betriebsleitungen alle die Arbeiter und Angestellten betreffenden Fragen regeln sollten. Darüber hinaus blieb die Interessenvertretung von ihrer Konstruktion her auf den Betrieb beschränkt. Auf der anderen Seite jedoch gingen in diese Richtlinien auch bestimmte Vorstellungen der Rätebewegung ein. So bezog sich das Aufgabengebiet der betrieblichen Interessenvertretung auf alle, d.h. die wirtschaftlichen und politischen Interessen einschließende, die Arbeiter und Angestellten betreffenden Fragen. Diese bewußt allgemein gehaltene Aufgabenstellung überließ die konkrete Ausgestaltung dieser Aufgaben dem jeweiligen Kräfteverhältnis in Betrieb und Gesellschaft.

Erstmals wurde in diesen Richtlinien der Begriff "Betriebsräte" verwendet. Die Betriebsräte sollten eine einheitliche betriebliche Interessenvertretung von Arbeitern und Angestellten darstellen, um aus dem gemeinsamen Lohnabhängigkeitsverhältnis heraus eine möglichst starke betriebliche Interessenvertretung zu schaffen. Daneben sollten diese Betriebsräte eine

relativ große Unabhängigkeit von den Gewerkschaften haben.

Nicht nur wegen der Verwendung des Wortes "Betriebsrat", sondern vor allem wegen der inhaltlichen Bestimmungen als Versuch zur kompromißhaften Zusammenführung verschiedener Vorstellungen zur politischen Gestaltung von sozialen Beziehungen in Betrieb und Gesellschaft können die Richtlinien des Vollzugsrats zur Wahl des Betriebsrats vom 23.11.1918 als ein rechtlicher Vorgriff zur politischen Realisierung bedeutender sozialer Strömungen der Betriebsrätebewegung gekennzeichnet werden.

Die Gewerkschaftskomission lehnte diese von der Rätebewegung mit beeinflußten Richtlinien am 26. November 1918 mit folgender Begründung ab [1]:

1. Die Vertretung der politischen Interessen der Arbeiter eines Betriebes durch den Betriebsrat schädige die wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter.

2. Die politischen Interessen der Arbeiter eines Betriebes seien allgemein und betriebsunabhängig und könnten deshalb nur von außerhalb von Betrieben tätigen Arbeiterräten wahrgenommen werden.

3. Die Zusammenfassung von Arbeitern und Angestellten in einer Interessenvertretung würde den letzteren bestehende Rechte nehmen, außerdem sei die sachgemäße Vertretung der besonderen Berufsinteressen stark beeinträchtigt.

4. Die Hinzuziehung der Gewerkschaften müsse schon <u>vor</u> der Einleitung der Maßnahmen erfolgen; der Betriebsrat müsse <u>verpflichtet</u> werden, sich mit den Gewerkschaften ins Einvernehmen zu setzen.

---

1) Vgl. Dokumente und Materialien zur Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, a.a.O., in: D. Schneider, R. Kuda, a.a.O., S. 23f.

Die Stoßrichtung dieser Kritik der Gewerkschaftskommission war auf die Zurückdrängung der politischen Rätebewegung gerichtet. Dieses wurde an der Ablehnung von wesentlichen Forderungen der politischen Rätebewegung wie die Vertretung auch der politischen Interessen und gemeinsame Vertretung aller lohnabhängig Beschäftigten durch die Betriebsräte deutlich. Weiterhin versuchte die Gewerkschaftskommission, eixstierende Betriebsräte durch eine starke Einbindung in ihre Organisation unter gewerkschaftliche Kontrolle bringen zu können.

Die durch die Richtlinien vom 23.11.1918 teilweise berücksichtigten Grundsätze der Rätebewegung wurden aufgrund des sich schnell verändernden gesellschaftlichen Kräfteverhältnisses schon einen Monat später weiter erheblich zurückgedrängt.

Am 23. Dezember 1918, nach der Entscheidung des 1. Allgemeinen Rätekongresses für die Nationalversammlung und gegen ein Rätesystem, wurde eine Verordnung des Rates der Volksbeauftragten über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse sowie die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten veröffentlicht [1].

Diese Verordnung enthielt Bestimmungen über Tarifverträge (§§ 1 - 6), über Arbeiter- und Angestelltenausschüsse (§§ 7 - 14) und über die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten (§§ 15 - 30). Durch § 1 wurden die Gewerkschaften als berufene Vertreter der Interessen der Arbeiter anerkannt. Den Gewerkschaften wurde die Möglichkeit zugestanden, durch Tarifverträge die Lohn- und Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder mit den Arbeitgebern bzw. deren Verbänden rechtswirksam auszuhandeln.

---

1) Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten, vom 23.12.1918, in: Reichsgesetzblatt 1918, 2, S. 1456 - 1467.

Nach § 2 konnte das Reichsarbeitsamt auf Antrag bestimmte Tarifverträge für allgemein verbindlich erklären, so daß diese auch innerhalb einer bestimmten Region für solche Arbeiter und Unternehmer galten, die nicht an dem Tarifvertrag beteiligt waren.

Mit dieser Anerkennung der Gewerkschaften, ihrer Befugnis zum Abschluß von Tarifverträgen sowie der Ausweitung der Tarifverträge auf die entsprechenden Betriebe einer bestimmten Region war ein lange Jahre verfolgtes Ziel der Gewerkschaften erfüllt [1].

Die Bestimmungen über die Arbeiter- und Angestelltenausschüsse waren jenen über Tarifverträge nachgeordnet, die das Primat der Gewerkschaften bei der Interessenvertretung betonten. In jedem Betrieb, jeder Verwaltung und jedem Büro einschließlich der der öffentlichen Hand, in denen in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigt waren, sollten ständige Arbeiterausschüsse errichtet werden (§§ 8, 10). Nach § 9 galt Entsprechendes auch für Angestellte. Wahlberechtigt und wählbar waren alle mindestens 20 Jahre alten männlichen und weiblichen Arbeiter und Angestellten des Betriebs (§ 11, Ziffer 1).

In § 13 waren die Aufgaben der Arbeiter- und Angestelltenausschüsse festgehalten:

> "Die Arbeiterausschüsse und die Angestelltenausschüsse ... haben die wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und der Angestellten in dem Betriebe, der Verwaltung oder dem Büro dem Arbeitgeber gegenüber wahrzunehmen. Sie haben in Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber darüber zu wachen, daß in dem Unternehmen die maßgebenden Tarifverträge durchgeführt werden. Soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht, haben die Ausschüsse oder Vertretungen im Einvernehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen

---

1) Siehe dazu die Diskussionen um die Burgfriedenspolitik der Gewerkschaften während des Weltkrieges in Kapitel 4.1.2.1. (Anerkennung der Gewerkschaften als legitime Interessenvertreter der Arbeiter).

> Vereinigungen der Arbeiter oder der Angestellten bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse mitzuwirken. Es liegt ihnen ob, das gute Einvernehmen innerhalb der Arbeiterschaft oder Angestelltenschaft sowie zwischen diesen und dem Arbeitgeber zu fördern. Außerdem haben sie ihr Augenmerk auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren ... zu richten ..."

In § 14 wurde erstmals ein gewisser Schutz der in den Ausschüssen tätigen Arbeiter bzw. Angestellten gegenüber dem Unternehmer fixiert. Sie durften weder bei der Ausübung ihrer Tätigkeit als Mitglied des Ausschusses behindert werden noch durften ihnen berufliche Nachteile aufgrund ihrer Tätigkeit erwachsen. Allerdings waren die den Unternehmern bei nachzuweisenden Verstößen gegen diese Schutzbestimmungen angedrohten Sanktionen wegen ihrer Geringfügigkeit nicht dazu angetan, die Durchsetzung dieser Bestimmungen auch zu gewährleisten.

Der dritte Komplex dieser Verordnung betrag die Regelung der Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten. Auch dieser dritte Abschnitt betonte das Primat der Gewerkschaften bei der Vertretung der Interessen der Lohnabhängigen dadurch, daß deren Vertreter in den Schlichtungsausschüssen aufgrund von Vorschlagslisten der Gewerkschaften von staatlichen Behörden ernannt wurden (§ 15, III und VI). Den Arbeiter- und Angestelltenausschüssen kam bei dieser Schlichtung nur insoweit eine Aufgabe zu, als daß sie nach § 20, I den Schlichtungsausschuß bei Streitigkeiten über Löhne oder sonstige Arbeitsverhältnisse anrufen konnten.

Die durch diese Verordnung errichteten Schlichtungsausschüsse knüpften an die Schlichtungsausschüsse nach Hilfsdienstgesetz von 1916 an. Zwar wurden die letzteren aufgelöst, jedoch war die Zusammensetzung der neuen Schlichtungsausschüsse laut § 15, II der Verordnung vom 23.12.1918 dieselbe. Die personelle Kontinuität wurde nach § 15, III dadurch gewährleistet, daß die

ständigen Vertreter der alten Schlichtungsausschüsse gemäß Hilfsdienstgesetz in die neu zu errichtenden Schlichtungsausschüsse in der gleichen Eigenschaft eintraten. Abgesehen von kriegsspezifischen Aufgaben behielten auch die neuen Schlichtungsausschüsse die gleichen Aufgaben (§ 20) wie die Ausschüsse nach Hilfsdienstgesetz.

Eine Einschätzung der Arbeiter- und Angestelltenausschüsse gemäß den §§ 7 - 14 der Verordnung vom 23.12. 1918 muß von dem Gesamtzusammenhang dieser Verordnung ausgehen. Durch diese Verordnung gelang es, gerade durch die Regelung des Tarif- und Schlichtungswesens wesentliche unmittelbare Interessen der Arbeiter gesetzlich festzuschreiben. Insofern stellte diese Verordnung einen wesentlichen Fortschritt in der Absicherung von erkämpften Rechten der Arbeiter im Rahmen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise dar.

Gleichzeitig hatte sie die Funktion, die politische Rätebewegung zu zügeln. Diese Funktion wurde in allen drei Abschnitten der Verordnung deutlich, in denen stets das Primat der Gewerkschaften bei der Vertretung der Arbeiterinteressen hervorgehoben wurde. Insbesondere in Abschnitt 2 zur Errichtung von Arbeiter- und Angestelltenausschüssen kam dieser Funktion eine zentrale Bedeutung zu. Denn die relativ ausführliche Befassung mit den Fragen der betrieblichen Interessenvertretung in dieser Verordnung stand in einem Widerspruch zu der bisher recht geringen Bedeutung von Arbeiterausschüssen in der Programmatik der 'traditionellen' Organisationen der Arbeiterbewegung. So hatten die §§ 7 - 14 die Aufgabe, die weitergehenden Richtlinien des Vollzugsrats vom 23.11.1918 als Ausdruck eines Kompromisses zwischen Gewerkschaften und der politischen Rätebewegung zu eliminieren. Deutlich wird dieses an der Berücksichtigung der gewerkschaftlichen Einwände vom 26.11.1918 an den

Richtlinien vom 23.11.1918 in der Verordnung vom 23.12.1918 zu

- der Errichtung von Gruppenrä-ten (§§ 9,11),
- der Vertretung von ausschließlich wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und Angestellten durch die Ausschüsse (§ 13),
- dem Primat der Gewerkschaften bei der Vertretung der Interessen der Arbeiter und Angestellten (§ 13, I und IV).

Damit wiesen die in der Ratsverordnung vom 23.12.1918 vorgesehenen Ausschüsse eine erhebliche Ähnlichkeit mit jenen gemäß § 11 Hilfsdienstgesetz von 1916 und deren Vorgängern auf, was sich - nebenbei bemerkt - auch an der Bezeichnung dieser Institution (Arbeiter-/Angestelltenausschüsse statt Betriebsräte) zeigte.

Allerdings enthielt die Verordnung vom 23.12.1918 einen wesentlichen Fortschritt gegenüber allen bisherigen betrieblichen Interessenvertretungen. Nach § 13, I, 1 sollte der Arbeiter-/Angestelltenausschuß die wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und Angestellten gegenüber dem Arbeitgeber vertreten.

Das bedeutete eine klare Positionsbestimmung der Ausschüsse als Interessenvertretungsorgan der Belegschaft. Damit konnten sie verstärkt als Aufklärungsorgan wirken, indem sie durch ihre vom Direktionsrecht des Unternehmers begrenzte Tätigkeit den Belegschaften die Beschränkung aufzeigen konnten, denen sie im kapitalistisch verfaßten Industriebetrieb unterlagen.

Neben der Bestimmung der Position der Ausschüsse als betriebliche Interessenvertretung der Belegschaft gegenüber dem Unternehmer lag ein weiterer Fortschritt der Verordnung vom 23.12.1918 gegenüber früheren entsprechenden rechtlichen Normen darin, daß die Ausschüsse durch ihr Recht der Überwachung von Tarifverträgen bzw. durch die Möglichkeit der betrieblichen

Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse mit dem Unternehmer bei Nichtbestehen von Tarifverträgen bestimmte unmittelbare Interessen der Belegschaftsangehörigen in verstärktem Maße wahrnehmen konnten.

Letzteres war ganz im Sinne der Politik der Gewerkschaften, die als Ziel eine vom Unternehmer möglichst unabhängige betriebliche Interessenvertretung hatten, die dann aber als gewerkschaftliches Hilfsorgan im Betrieb fungieren konnte.

Damit war auch auf dieser Ebene ein Ansatz entwickelt, wie er nach Verabschiedung des BRG im Januar 1920 mit der Politik der "Vergewerkschaftlichung der Betriebsräte" erfolgreich durchgesetzt wurde [1].

Eine Ergänzung zur Verordnung vom 23.12.1918 hinsichtlich der Aufgaben der Arbeiterausschüsse bedeutete die Verordnung des Demobilmachungsamtes vom 4. Januar 1919 [2], die im Zuge der Umstellung der Kriegs- auf eine Friedensproduktion den Ausschüssen bestimmte Rechte bei der Entlassung von Arbeitern zugestand. Wollte ein Unternehmer aus Gründen der Umstellung auf die Friedensproduktion Arbeiter entlassen, so waren nach § 6 dieser Verordnung die "zur Entlassung kommenden Arbeiter ... im Benehmen mit dem Arbeiterausschuß ... zu bestimmen". Nach § 7 mußten die Betriebsverhältnisse und die Einsetzbarkeit des zu entlassenden Arbeiters geprüft und dessen Lebens- und Dienstaler, Familienstand und sonstige Verhältnisse berücksichtigt werden. Diese Verordnung kann nicht als wesentlicher Fortschritt gegenüber der Verordnung vom 23.12.1918 gelten, da sie einen eng begrenzten Wir-

---

1) Siehe dazu die Zusammenfassung im Kapitel 4.2.4.
2) Verordnung über die Einstellung, Entlassung und Entlohnung gewerblicher Arbeiter während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung. Vom 4. Januar 1919, in: Reichsgesetzblatt 1919, 1, S. 8 - 13.

kungsbereich hatte (sie bezog sich nur auf Kündigungen im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Demobilmachung). Darüber hinaus trat gerade hier die Zwiespältigkeit der Funktion des Arbeiterausschusses offen zutage: zwar konnten die Arbeiterausschüsse soziale Härten bei Kündigungen unter Umständen mildern, sie waren aber dennoch gezwungen, den Mangel, den sie nicht verursacht hatten, mit zu verwalten, indem sie die Auswahl der zu Entlassenden mit vornehmen mußten.

Die folgenden vertraglichen und rechtlich-normativen Vorgänger des BRG, wie sie 1919 zur Diskussion, Verabschiedung/vertraglichen Vereinbarung und zur praktisch-politischen Anwendung kamen, sind nur vor dem Hintergrund der sich überstürzenden politischen Ereignisse, vor allem der Entwicklung der Betriebsrätebewegung zu einer sozialen Massenbewegung - die abzuwehren die Regierung mit allen Mitteln versuchte -, zu beurteilen [1].

Auf dem Nürnberger ADGB-Kongreß im Juni 1919 konnte sich die Gewerkschaftsführung mit Carl Legien an der Spitze mit Richtlinien für die Betriebsrätearbeit durchsetzen, die sich recht eindeutig von den Forderungen der Betriebsrätebewegung abgrenzten. So wurden anstelle der Oppositionsrichtlinien [2] "Richtlinien über die Aufgaben der Betriebsräte" [3] verab-

---

1) Siehe dazu das vorherige Kapitel 4.2.1. (Die Dominanz der politischen Bestimmungsgründe des Betriebsrätegesetzes).
2) Gemäß den von Richard Müller eingebrachten, vom Kongreß abgelehnten Richtlinien, sollten die Betriebsstätten, in denen Vertrauensleute (= Betriebsräte) des werktätigen Volkes gewählt werden sollten, die Grundlage des Aufbaus des wirtschaftlichen Rätesystems sein.
(Richtlinien der Opposition über die Rätefrage auf dem Zehnten Kongreß der Gewerkschaften Deutschlands zu Nürnberg 1919, in: P.v. Oertzen: Mitbestimmung in der Revolution, a.a.O., Dokumentenanhang, Dokument Nr. 8, S. 47 - 49).
3) Richtlinien über die künftige Wirksamkeit der Gewerkschaften und Bestimmungen über die Aufgaben der Betriebsräte, in: P.v. Oertzen: Mitbestimmung in der Revolution, a.a.O., Dokumentenanhang, Dokument Nr. 7, S. 42 - 47)

schiedet, die zwar im Gegensatz zu der Verordnung vom 23.12.1918 nicht mehr von Ausschüssen, sondern von Betriebsräten sprachen [1], inhaltlich jedoch an viele Bestimmungen dieser Verordnung anknüpften. Darüber hinaus wurden in diesen Richtlinien die Aufgaben der Betriebsräte zusätzlich konkretisiert und die Bindung der Betriebsräte an die Gewerkschaften stärker betont:

1. Die Aufgaben des Betriebsrates (der für die gesamte Belegschaft zuständig war) waren genau aufgezählt: Mitwirkungsrechte bei Einstellungen/Entlassungen, bei Kurzarbeit, bei der Festsetzung von Lohn und Akkord, bei der Urlaubsregelung etc. (siehe Punkt 7 der Bestimmungen über die Aufgaben der Betriebsräte).
2. Die Errichtung der Betriebsräte sollte durch Tarifverträge aufgrund gesetzlicher Mindestbestimmungen erfolgen; das uneingeschränkte Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb wurde betont (siehe Punkt 7 der Richtlinien über die künftige Wirksamkeit der Gewerkschaften und Punkt 9 der Bestimmungen über die Aufgaben der Betriebsräte).

Diese Richtlinien waren in ihrem Anknüpfen an die Verordnung vom 23. Dezember 1918 gegen die Rätebewegung gerichtet und bildeten eine wesentliche Grundlage für das später verabschiedete BRG, obwohl die Entwicklung in den Einzelgewerkschaften teilweise einen anderen Verlauf genommen hatte.

Ein weiterer (rechtlicher) Vorläufer waren die Regierungserklärung vom 4. März 1919 und die Mitteldeutsche Vereinbarung vom 12./20. März 1919.

---

1) Nach der Zusage Scheidemanns bezüglich der Einbeziehung der Räte in die Verfassung am 5.3.1919 wurden die Vorarbeiten im Arbeitsministerium unter dem Kennwort "Betriebsräte" weitergeführt.

Sie waren direkte Folge der schon oben erwähnten großen Frühjahrsstreiks 1919 und hier insbesondere des Streiks im mitteldeutschen Bergbaugebiet.

Am 23.2.1919 war in Halle eine offene mitteldeutsche Bergarbeiterkonferenz zusammengekommen, an der auch Vertreter der Eisenbahner, der chemischen Industrie und der Elektrizitätswerke teilnahmen. "Die Versammelten forderten die sofortige Durchführung der Demokratie in allen Reichs- und Staatsbetrieben und in allen für die Vergesellschaftung reifen Betrieben als Vorbedingung für den Sozialismus. Sie verlangten die sofortige Anerkennung der direkt gewählten Betriebsräte und des sich darauf aufbauenden Bezirksbergarbeiterrats, der einen Beigeordneten zum Sozialisierungskommissar der Regierung zu benennen hatte. ... Außerdem wurde eine neue "Vorläufige Dienstanweisung für den Betriebsrat" beschlossen, die - unter Übernahme einiger Formulierungen aus der Weimarer Vereinbarung [1] - das volle Kontroll- und Mitbestimmungsrecht enthielt. Da alle Wege beschritten seien, die Regierung aber die Forderungen der Bergarbeiter "zurückgewiesen" habe" [2], erklärte die Versammlung für den 24. Februar den Generalstreik.

Der Streik setzte sofort und mit großer Heftigkeit ein. In den zentralen Verhandlungen, die daraufhin am 3. März zwischen der Regierung, den Arbeitgebern,

---

1) Die Weimarer Verhandlungen am 13./14. Februar 1919 zwischen Delegierten des Bezirks-Betriebsrats Halle, dem sozialdemokratischen Ministern Bauer und Wissell unter Hinzuziehung von Vertretern der Gewerkschaften und Unternehmern gestanden den Betriebsräten sozialpolitische Rechte zu. Einblick in die wirtschaftlichen Vorgänge des Betriebes wurde dem Betriebsrat nur insoweit belassen, als es für das unmittelbare Arbeitsverhältnis von Bedeutung war. Lediglich bei der Entlassung von Arbeitern oder Angestellten sollte er ein volles Mitbestimmungsrecht erhalten; vgl. P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 140f.
2) P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 143f.

den Gewerkschaften und den Streikenden begannen, wurde eine am 4. März 1919 abgegebene Regierungserklärung [1)]

---

1) Die - in vielen Punkten unbestimmte - Regierungserklärung (abgedruckt in: R. Müller: Geschichte, a.a. O., Bd. 3, S. 147f.) lautete:
"1. Die Arbeiterräte.
a) Die Arbeiterräte werden als wirtschaftliche Interessenvertretung grundsätzlich anerkannt und in der Verfassung verankert. Ihre Abgrenzung, Wahl und Aufgaben werden durch ein sofort zu veranlassendes besonderes Gesetz geregelt.
b) Für die einzelnen Betriebe sind Betriebsarbeiter- und Angestelltenräte zu wählen, die bei der Regelung der allgemeinen Arbeitsverhältnisse gleichberechtigt mitzuwirken haben.
c) Zur Kontrolle und Regelung der Produktion und Warenverteilung werden für alle Industrie- und Gewerbezweige Arbeitsgemeinschaften gebildet, in denen die Unternehmer und Betriebsleiter, Arbeiter und Angestellten und die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen mitwirken.
d) Für bestimmte territoriale Bezirke werden Bezirksarbeiterräte (Arbeitskammern) und für das ganze Reich ein Zentral-Arbeitsrat gebildet. In den Bezirks- und Zentral-Arbeitsräten sollen alle selbst Arbeit Leistenden, auch die Arbeitgeber, freien Berufe usw. vertreten sein. Diese Räte haben bei Sozialisierungsmaßnahmen mitzuwirken und sind zur Kontrolle sozialisierter Betriebe und Gewerbezweige heranzuziehen. Sie haben weiter alle wirtschafts- und sozialpolitischen Gesetze zu beantragen. Die Reichsregierung wird den Zentralrat vor der Einbringung wirtschaftlicher und sozialer Gesetze hören.
2. Arbeitsrecht.
Ein Gesetz über ein einheitliches, demokratisches Arbeitsrecht mit dem Ziel der Schaffung demokratisch-konstitutioneller Verhältnisse in den Betrieben ist sofort der Nationalversammlung vorzulegen.
3. Sozialisierung.
a) Der Bericht und die Vorschläge der Sozialisierungskommission werden sofort veröffentlicht.
b) Die Sozialisierungsgesetze und das Gesetz über die Sozialisierung der Kohlenbewirtschaftung sind von der Reichsregierung und dem Staatenausschuß bereits angenommen und der Nationalversammlung zur Beschlußfassung unterbreitet worden. Weitere Sozialisierungsmaßnahmen werden unter Zuziehung von Sachverständigen und der Arbeiterräte sofort in Angriff genommen.
4. Militärisches.
Alle nach dem allgemeinen Strafgesetz strafbaren Handlungen werden auch bei Militärpersonen den bürgerlichen Gerichten zugewiesen. Ein dementsprechender Gesetzentwurf ist von der Reichsregierung bereits vor einer Woche in der Nationalversammlung angekündigt worden

von den Streikenden als Zugeständnis akzeptiert und zwischen dem 6. und 8. März die Arbeit wieder aufgenommen.

Nach dem Beschluß zur Beendigung des Streiks begannen in einer kleinen Kommission am 5. März 1919 unter dem Vorsitz des mehrheitssozialdemokratisch geleiteten Reichsarbeitsministeriums zwischen den Vertretern der Streikenden (Gewerkschaftssekretäre sowie Arbeiterräte) und den Arbeitgebern Verhandlungen, deren Ergebnis nach mehrmaliger Unterbrechung am 12. März feststand, am 20.3.1919 im Reichsanzeiger veröffentlicht wurde und als "Mitteldeutsche Vereinbarung" [1] einen erheblichen Einfluß auch auf die konkrete Gestaltung des BRG hatte. Diese Vereinbarung enthielt folgende wesentliche Punkte:

1. "Die Wahlen der Arbeiter- und Angestelltenausschüsse sollen nach den geltenden gesetzlichen Vorschriften durchgeführt werden".
   Damit war die Verordnung des Rats der Volksbeauftragten vom 23.12.1918 gemeint. Also wurden auch in dieser Vereinbarung Gruppenräte institutionalisiert.

2. "Arbeiter- und Angestelltenausschüsse des einzelnen Betriebes wählen aus ihrer Mitte in gemeinsamer geheimer und unmittelbarer Wahl als ausführendes Organ den Betriebsrat. ... Er arbeitet nach den Richtlinien, die ihm gemeinsam beide Ausschüsse

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2242:
und wird mit Beschleunigung fertiggestellt werden.
5. Lebensmittelversorgung.
Die Regierung hat bereits angeordnet, daß die Lebensmittel unter Ausschaltung jedes unnötigen Zwischenhandels durch Vermittlung der Gemeinden an die Konsumenten verteilt werden. An der Verbesserung der Lebensmittelerfassung wird dauernd gearbeitet".
1) Mitteldeutsche Vereinbarung, vom 12. März 1919 (erste, unredigierte Fassung), in: P.v. Oertzen: Mitbestimmung in der Revolution, a.a.O., Dokumentenanhang, Dokument Nr. 5, S. 38f.

oder die Betriebs- bzw. Belegschaftsversammlung einschließlich der Angestellten gaben".
In diesem Punkt waren zumindest andeutungsweise zwei Forderungen des wirtschaftlichen Rätesystems enthalten. Zunächst einmal wurden die Arbeiter und Angestellten durch den Betriebsrat vertreten, der ausdrücklich als ausführendes Organ bezeichnet wurde und also eine relativ starke Stellung gegenüber den Gruppenräten hatte. Weiterhin wurde der Belegschaftsversammlung neben den Gruppenräten das Recht zugestanden, die Richtlinien für die Betriebsratsarbeit aufzustellen, was einer Berücksichtigung des betrieblichen Mitbestimmungsstreben auf der untersten Stufe gleichkam.

Die in dieser Vereinbarung enthaltene 'Vorläufige Dienstanweisung für den Betriebsrat' bestimmte unter anderem folgendes:

1. "Der Betriebsrat ist die Vertretung aller Arbeiter und Angestellten des Betriebes".
2. "Der Betriebsrat hat das Recht der Einsichtnahme in alle Betriebsvorgänge, soweit hierdurch keine Betriebsgeheimnisse gefährdet werden. (Er sorgt mit der Betriebsleitung für einen möglichst hohen Stand der Produktion). ...".
   Damit wurde das Direktionsrecht des Unternehmers aufrechterhalten.
3. Der Betriebsrat hatte für die Durchführung der Unfallverhütungsvorschriften zu sorgen.
4. Drei aus der Mitte des Betriebsrats bestimmte Personen mußte auf Wunsch Einblick in alle wirtschaftlichen Vorgänge des Betriebs gewährt werden.
5. "Bei Gehalts- und Lohnfragen haben sich Betriebsrat und Betriebsleitung im Rahmen der von den wirtschaftlichen Organisationen getroffenen Vereinbarungen zu verständigen".
6. "Über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten haben sich Betriebsrat und Be-

triebsleitung nach den zwischen den wirtschaftlichen Organisationen getroffenen Vereinbarungen zu verständigen".
Damit war den Betriebsräten zum ersten Mal die Einsichtnahme in alle wirtschaftlichen Vorgänge des Betriebes sowie allgemein ein Mitwirkungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen von Arbeitern und Angestellten von Seiten der Regierung zuerkannt worden. Allerdings waren sowohl in Punkt 5 als auch in Punkt 6 die Rechte der Gewerkschaften nicht beschnitten worden. Der Betriebsrat konnte sich nur in Bahnen bewegen, die ihm von den überbetrieblichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften vorgezeichnet worden waren.

9. "Die Wahlperiode des Betriebsrates beträgt ein Jahr, Wiederwahl ist zulässig. Spricht jedoch in einer Betriebsversammlung, in der mindestens die Hälfte der im Betriebe tätigen Arbeitnehmer anwesend ist, die Mehrheit dem Betriebsrate oder einzelnen Mitgliedern ein Mißtrauensvotum aus, so muß unverzüglich eine Neuwahl vorgenommen werden".
Hier waren wiederum - wenn auch nur ansatzweise - bestimmte Prinzipien des Rätesystems sichtbar, denn die Stellung der Belegschaft wurde durch das Recht der Abberufung des Betriebsrats (bzw. einzelner seiner Mitglieder) durch die Belegschaftsversammlung erheblich aufgewertet. Dadurch war der Einfluß des kollektiven Mitbestimmungsstrebens der Belegschaft auf die Tätigkeit des Betriebsrats vergrößert worden.

10. "Die Ausführung der gemeinsam mit dem Betriebsrate gefaßten Beschlüsse übernimmt die Betriebsleitung, der nach wie vor die Leitung des Betriebes zusteht".
Die Tätigkeit des Betriebsrats konnte sich also nicht auf Leitung und Lenkung des Betriebes (wie vom wirtschaftlichen Rätesystem in letzter Konsequenz in einem allerdings erst zu sozialisierenden

Betrieb gefordert) erstrecken.

11. Die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung wurde genauso gehandhabt wie in der Verordnung des Rates der Volksbeauftragten vom 23.12.1918.

Die Bedeutung der Mitteldeutschen Vereinbarung ist darin zu sehen, daß sie die erste Kollektivvereinbarung zur Interessenvertretung nach dem Erlaß des Rats der Volksbeauftragten vom 23.12.1918 war. Sie war in der konkreten Ausfüllung und teilweisen Erweiterung der Stellung und Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung gemäß Verordnung vom 23.12.1918 eine wesentliche Grundlage im gesetzlichen Entstehungsprozeß des BRG. Gleichzeitig beinhaltete die Vereinbarung als Folge der vorangegangenen Streikbewegungen und des darauf erfolgten Zugeständnisses von Ph. Scheidemann zur Einbeziehung des Rätegedankens in die Verfassung bestimmte Elemente des Rätesystems wie zum Beispiel die starke Stellung der Belegschaft gegenüber ihren betrieblichen Interessenvertretern. Trotzdem war diese Vereinbarung eine Niederlage der mitteldeutschen Arbeiter; sie war grundsätzlich eine klare Absage an das wirtschaftliche Rätesystem.

Denn die Gewährung des Rechts zur Einsichtnahme in die wirtschaftlichen Vorgänge (als Kernbereich unternehmerischer Disposition) durch den Betriebsrat wurden insofern wieder eingeschränkt, als

- der Betriebsrat keine Kontroll- und Mitbestimmungsrechte mehr besaß; er unterstützte die Betriebsleitung nur "durch seinen Rat", während das Recht, den Betrieb zu leiten, ausdrücklich den Unternehmern allein zugestanden wurde (Ziffern 9 und 3 der Dienstanweisung);
- dadurch keine Betriebsgeheimnisse gefährdet werden und dem Recht der Einsichtnahme nicht andere gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen durften (Ziffern 2 und 4 der Dienstanweisung).

Professor Curschmann, einer der Vertreter der Unternehmer der chemischen Industrie Mitteldeutschlands und gewiß der Sympathie für die Betriebsrätebewegung unverdächtig, hatte klar die entscheidenden Einschränkungen der Mitteldeutschen Vereinbarung (die auch in diesem Punkt direkte Vorgängerin des BRG ist) benannt [1]:

> "Insofern wich man ... bewußt und gewollt von den bisherigen Forderungen des Kontroll- oder gleichberechtigten und gleichverantwortungsvollen Mitbestimmungsrechts der Betriebsräte neben der Werksleitung ab. Wer den Betrieb nicht in vollem Ausmaß seiner technischen und sonstigen betrieblichen Einrichtungen kennt, wem das Recht, diese Kenntnisse zu erwerben, nicht gegeben ist, kann auch nicht an den Entscheidungen über die Betriebsgestaltung beteiligt sein. Die Möglichkeit der Mitbestimmung in der Werksleitung ... ist unbedingt an die volle Kenntnis aller Vorgänge gebunden; wenn man diese nicht zugesteht, kann jene nicht verliehen sein."

Damit wurde der Betrieb in seiner Dimension als Herrschaftsverband ausgeblendet - eine gerade für das Selbstverständnis der Betriebsrätebewegung tief einschneidende Zäsur.

Die Mitteldeutsche Vereinbarung wurde am 26. Mai 1919 auch im rheinisch-westfälischen Kohlenbergbau aufgrund einer Vereinbarung zwischen dem Zechenverband und den vier Bergarbeitergewerkschaften unter Berücksichtigung bergbauspezifischer Zusätze eingeführt [2]. Angesichts der im Ruhrkohlenbergbau besonders stark verankerten Betriebsräte- und Sozialisierungsbewegung drückte eine solche Dienstanweisung, die weder eine Sozialisierung auch nur andeutete, noch aufgrund ihrer Unbestimmtheit eine wirksame Kontrolle der Zechenlei-

---

1) Abgedruckt in: P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 146.
2) Vorläufige Dienstanweisung für die Betriebsräte im Bergbau, vom 26.5.1919, abgedruckt in: p.v. Oertzen: Mitbestimmung in der Revolution, a.a.O., Dokumentensammlung, Dokument Nr. 6, S. 40f., auch abgedruckt in: G. Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 467f.

tungen durch die Betriebsräte zuließ, die weitgehenden Mitbestimmungsbestrebungen der Betriebsbelegschaften auf ein für die Regierung und Gewerkschaftsführungen politisch 'ungefährliches' Niveau.

Aber selbst diese vorläufige Dienstanweisung wurde von vielen Zechenleitungen zurückgewiesen, die damit faktisch die Vereinbarungen der ZAG brachen und zu ihrem traditionellen autoritären Selbstverständnis von der Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb zurückkehrten.

Der Mehrheitssozialdemokrat Otto Hue, der 1919 Reichsbevollmächtigter für das rheinisch-westfälische Kohlengebiet wurde [1], erstattete dem Minister für Handel und Gewerbe einen Bericht, in dem er die Verhaltensweisen vieler Bergbau-Unternehmer rügte, die am 26.5.1919 getroffene Vereinbarung zu blockieren [2].

---

1) Siehe dazu die "Verordnung der Reichsregierung, betreffend den Bergbau", vom 18. Januar 1919 und die "Ernennung von Reichsbevollmächtigten für das rheinisch-westfälische Kohlengebiet", ebenfalls vom 18. Januar 1919, beide Dokumente abgedruckt in: G. Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 451 - 453 und 453f.

2) "... Nichtsdestoweniger haben eine ganze Anzahl Betriebsleitungen sich geweigert, diese Vereinbarungen anzuerkennen, oder aber es wurden ihrer praktischen Durchführung werkseitig solche Schwierigkeiten entgegengesetzt, daß eine neue W-elle sehr gefährlicher Beunruhigung der Belegschaften entstand. Man wollte werkseitig den Betriebsräten nicht die Rechte einräumen, die dem Arbeiter- und Angestelltenausschüssen nach § 13 der Regierungsverordnung vom 23. Dezember 1918 (RGBl. S. 1456) zustehen, ja man wollte den Betriebsräten sogar nicht einmal die sehr spärlichen Kontrollrechte zugestehen, die den Sicherheitsmännern nach der Preußischen Berggesetznovelle vom 28. Juli 1909 zuerkannt sind, obgleich allgemein bekannt ist, daß sich das Institut der Sicherheitsmänner schon wegen seiner Entstehung unter den Bergleuten der größten Abneigung erfreut ("weiße Salbe"). Die Situation spitzte sich auf einer Anzahl Zechen derart zu, daß ich genötigt war, vermittelnd einzugreifen, da eine unabsehbare neue Arbeitseinstellung zu befürchten war, die natürlich von der bekannten Seite, die noch keineswegs ihre parteipolitischen Putschabsichten aufgegeben hat, weidlich ausgenutzt worden

Die Mitteldeutsche Vereinbarung und die Vorläufige Dienstanweisung für die Betriebsräte im Bergbau sind Glieder einer Kette auf der rechtlich-normativen Ebene, die gekennzeichnet war vom stetigen Zurückdrängen wesentlicher Forderungen der Betriebsrätebewegung. Damit ist eine Gegenläufigkeit der 'Behandlung' der Betriebsrätebewegung auf der staatlich-rechtlichen Ebene einerseits und der zunehmenden Verbreiterung, Konkretisierung, aber auch Radikalisierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften andererseits beschrieben [1].

Das allmähliche Versanden der angesichts der Frühjahrsunruhen 1919 noch vorhandenen reformerischen Ideen innerhalb des Gesetzgebungsapparates läßt sich auch beispielhaft an den direkten Vorarbeiten zum BRG zeigen, die federführend vom Arbeitsministerium formuliert wurden.

Die ersten Vorarbeiten, die das Reichsarbeitsministerium unter dem neuen Kennwort "Betriebsräte" Ende März/ Anfang April 1919 in Angriff nahm, gingen noch von der

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 2248:
wäre. Die oft unerfreulichen Erfahrungen, die ich bei meiner Vermittlungsaktion machen mußte, haben den Reichskommissar, Herrn Severing, veranlaßt, unterm 26. Mai d. Js. die vorerwähnte Dienstanweisung für die Betriebsräte nebst Ausführungsbestimmungen auf Grund des Gesetzes über den Be-lagerungszustand im Einverständnis mit dem Kommandierenden General des VII. Armeekorps als Notverordnung zu publizieren. (Die Verordnung füge ich als Anlage bei). Ob nun dieser Notverordnung allseitig die erforderliche Beachtung geschenkt wird, muß sich bald erweisen. Mehrere Beschwerden, die mir inzwischen in Sachen der Betriebsräte zugingen, scheinen erkennen zu lassen, daß der gute Wille, die Notverordnung loyal durchzuführen, nicht überall vorhanden ist. ..."
(Minister für Handel und Gewerbe übersendet dem Oberbergamt Dortmund am 13.6.1919 eine Abschrift eines ihm am 5.6.1919 vom sozialpolitischen Beirat des Handel-sministeriums Hue erstatteten Berichts, in: G. Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 465f.).

2) Zur Betriebsrätebewegung und dem betrieblichen Mitbestimmungsstreben siehe den gleichlautenden Abschnitt in Kapitel 4.2.1.

Vorstellung eines geschlossenen, von einem einheitlichen politischen Grundgedanken getragenen "Aufbau des Rätesystems" (so der Titel des ersten Entwurfs) aus. Dabei sollte der betriebliche Arbeiterrat die Interessen des Arbeiters zu gesetzlichem Ausdruck bringen. Diesen Betriebsräten wurden die Rechte zugedacht, die sie auch in den Verhandlungen mit dem Arbeitsministerium bezüglich der Rätefrage wahrnahmen, nämlich das "politische Mandat". Die regionalen Vertretungen (Wirtschaftskammern) sollten bei der Sozialisierung und der Aufsicht und Kontrolle der dann sozialisierten Gewerbe mitwirken [1].

Dieser Ansatz wurde allerdings schon Ende April 1919 erheblich durch den ersten ausgearbeiteten Referentenentwurf reduziert. Besonders die Gewerkschaften hatten sich gegen die Einführung regionaler Arbeiterräte, von denen sie eine Verringerung ihres Einflusses fürchteten, gewehr [2]. Dieser Entwurf, der bezeichnenderweise den Titel "Entwurf eines Gesetzes über Betriebsräte" trug, ging von einem einheitlichen Aufbau eines umfassenden wirtschaftlichen Rätesystems ab und beschränkte sich auf die Ebene des Betriebes. Dabei sah der Entwurf die Aufgabe des Betriebsrates unter anderem darin, den Unternehmer in der Erfüllung des Betriebszweckes zu unterstützen [3].

Im Mai und Juni 1919 beriet zusammen mit dem Arbeitsministerium eine Kommission von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen den Referentenentwurf und kritisierten ihn teilweise heftig [4].

---

1) Vgl. P.v. Oertzen: Mitbestimmung in der Revolution, a.a.O., S. 41.
2) Vgl. derselbe: Betriebsräte, a.a.O., S. 154f.
3) Vgl. derselbe: Mitbestimmung in der Revolution, a.a.O., S. 41.
4) Vgl. derselbe: Betriebsräte, a.a.O., S. 158f. Besonders die Angestelltenvertreter Lange und Aufhäuser verlangten weitergehende Rechte der Interessenvertretung bei der Betriebsführung. Sie stützten sich dabei auf die Tatsache, daß die Angestellten teilweise mit größerem Nachdruck die wirtschaftliche Mitbestimmung

Wenige Tage nach dem Nürnberger ADGB-Kongreß und dem Weimarer MSPD-Parteitag tagten vom 8. - 10.Juni 1919 Vertreter des Arbeitsministeriums, der auf dem 2. Rätekongreß im April 1919 neu gewählte Zentralrat unter Vorsitz von M. Cohen sowie eine Delegation von Betriebsräten aus dem Reich. Der Referentenentwurf wurde von der Delegation der Betriebsräte (in der sich neben 17 USPD-Mitgliedern und einem KPD-Mitglied auch 10 MSPD Mitglieder befanden) und auch von dem mehrheitssozialdemokratisch beherrschten Zentralrat mit Cohen an der Spitze abgelehnt [1]. Die Delegation der Betriebsräte konkretisierte ihre Vorstellungen - nach Vorbesprechung mit dem Zentralrat - in einem ausgearbeiteten Gegenentwurf zu dem § 15 des Gesetzentwurfes (Aufgaben der Betriebsräte) dahingehend, daß die volle Einflußnahme der Betriebsräte in allen Angelegenheiten des Unternehmens die Mindestforderung der von ihnen vertretenen Arbeiter darstellte [2]. Dieser Gegenvorschlag fand jedoch

---

Fortsetzung der Fußnote 4) von Seite 2250:
im Betrieb forderten als manche Arbeitergruppen. Besonders im Bankensektor und in der Metallindustrie hatten die Angestellten größere Arbeitskämpfe für die starke Stellung des Betriebsrates geführt und entsprechende Rechte gesichert, die zum Teil weit über das im späteren BRG Festgelegte hinausgingen. Eine Erklärung für dieses stark ausgeprägte Mitbestimmungsstreben der Angestellten in wirtschaftlichen Dingen des Betriebes kann möglicherweise darin liegen, daß sie aufgrund ihrer Qualifikation und ihres betrieblichen Status mit ökonomischen Fragen ohnehin stärker beschäftigt waren als die Arbeiter, so daß bei ihnen Berührungsängste, wie sie bei den Arbeitern weit verbreitet waren, kaum vorhanden waren. Darüber hinaus ergab sich das Mitbestimmungsstreben der Angestellten in den sogenannten dispositiven Bereichen auch dadurch, daß sie ohnehin viele dieser Tätigkeiten ausführten, nur daß sie dafür weder die Verantwortung tragen durften noch die offizielle Entscheidungsbefugnis erhielten, die bislang vom Unternehmer aus Herrschaftssicherungsgründen allein beansprucht wurde.

1) Vgl. P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 160-162.

2) Gegenvorschlag der Betriebsräte zum § 15 des Entwurfs eines Betriebsrätegesetzes bei den Verhandlungen mit dem Arbeitsministerium und dem Zentralrat vom 8. - 10.7.1919, in: P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O.,

keinen Eingang in den Regierungsentwurf, der dann schließlich im Herbst 1919 - also nach der Verabschiedung der Verfassung im August 1919 - in der Nationalversammlung zur Beratung kam [1].

Grundlage des später verabschiedeten BRG war Artikel 165 der Weimarer Reichsverfassung [2], der das Ver-

---

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 2251:
Dokumentarischer Anhang, Dokument Nr. 8, S. 365f.
Die Forderungen zur Mitbestimmung der Betriebsräte waren nun sehr konkret geworden und schon lange aus dem 'Medium der Utopie' herausgetreten. Im einzelnen enthielt der Gegenentwurf unter anderem folgende Rechte des Betriebsrates: Volle Mitbestimmung in allen sozialen und das Arbeitsverhältnis betreffenden Fragen, insbesondere bei der Verwaltung aller sozialen Einrichtungen, bei der Festlegung der Lohnsätze, bei Erlaß der Arbeitsordnung (über die die Betriebsversammlung endgültig allein zu entscheiden hatte), bei Einstellungen und Entlassungen und bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden; in Aktiengesellschaften und anderen Unternehmen mit Aufsichtsrat sollte der Betriebsrat je zwei Vertreter in den Aufsichtsrat und in die Direktion/Vorstand entsenden, bei Unternehmen ohne Aufsichtsrat nur zwei Vertreter in die Geschäftsleitung. Für bereits sozialisierte Betriebe sollte das gleiche gelten. Die in die leitenden Organe des Unternehmens delegierten Betriebsratsvertreter sollten die gleichen Rechte und Pflichten haben wie die anderen Mitglieder der Organe, allerdings ohne Vertretungs- und Zeichnungsbefugnis und ohne Tantiemen zu beziehen.
Mit den letztgenannten Bestimmungen sollte die grundsätzliche Alleinverantwortlichkeit des Unternehmers auch politisch nach außen deutlich gemacht und zugleich dem möglichen Bestechlichkeitsvorwurf an die Adresse der Betriebsratsvertreter in den Leitungsgremien des Betriebes von vornherein wirkungsvoll begegnet werden.
1) Aber selbst diesen Entwurf lehnten die Unternehmer anläßlich einer Kundgebung des Reichsverbandes der Deutschen Industrie und der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Anfang Oktober 1919 in Berlin mit der Begründung ab, daß "der künftige Einfluß der Betriebsräte auf die Betriebsleitung gefährlich für die Leitung, Ordnung und Leistungsfähigkeit der Betriebe" sei (zitiert nach: Industriegewerkschaft Metall (Hrsg.), a.a.O., S. 214).
2) Die Verfassung des Deutschen Reiches, vom 11. August 1919, in: Reichsgesetzblatt 1919, 2, S. 1383-1418 (im folgenden genannt als: WRV).

sprechen der Regierung bezüglich der Eingliederung der Wirtschaftsdemokratie als Ergänzung der politischen Demokratie in die Verfassung einlösen sollte und zu dem das BRG ein Ausführungsgesetz darstellte. Vergleicht man diesen Artikel mit den Vorstellungen des wirtschaftlichen Rätesystems, so wird deutlich, wie stark die bürgerlichen Kräfte im Parlament und die Unternehmer, von denen ein Teil zu ihren traditionellen autoritären Betriebs- und Gesellschaftsordnungsvorstellungen zurückkehrten, geworden waren, in-dem sie sogar jene Vorstellungen zurückdrängten, wie sie von einem politisch maßgeblichen Teil der Mehrheitssozialdemokratie auch zur Zügelung der Betriebsrätebewegung eingebracht worden waren [1].

Laut Artikel 165 WRV waren "die Arbeiter und Angestellten ... dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken. Die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarungen werden anerkannt. Die Arbeiter und Angestellten erhalten zur Wahrnehmung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen gesetzliche Vertretungen in Betriebsarbeiterräten sowie in nach Wirtschaftsgebieten gegliederten Bezirksarbeiterräten und in einem Reichsarbeiterrat".

---

1) Otto Albrecht beschrieb den Artikel 165 WRV als eine Kompromißlösung, in dem die Positionen verschiedener Kapitalfraktionen zu den paritätischen Arbeitsgemeinschaften konsensfähig gemacht werden sollten (beispielsweise lehnte der Handel die paritätischen Arbeitsgemeinschaften von Anfang an ab) . Anhand der sogenannten Denkschrift Stegemann zeigte Albrecht auf, wie schnell nach und nach alle Kapitalfraktionen von den Arbeitsgemeinschaften abrückten (O. Albrecht: Das werdende deutsche Rätewesen, in: Korrespondenzblatt des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, Nr. 21, 32. Jg., 1922, S. 293 - 295 und 310 - 312).

Bezirksarbeiterräte und Reichsarbeiterrat sollten danach "zur Erfüllung der gesamten wirtschaftlichen Aufgaben und zur Mitwirkung bei der Ausführung der Sozialisierungsgesetze" [1] mit den jeweiligen Unternehmervertretern zu Wirtschaftsräten zusammentreten. Der Reichswirtschaftsrat sollte sozial- und wirtschaftspolitisch bedeutsame Gesetzentwürfe der Regierung begutachten und zudem das Recht haben, selbst solche Gesetzentwürfe zu beantragen/im Reichstag einzubringen. Darüber hinaus konnten nach Artikel 165 WRV den Arbeiter- und Wirtschaftsräten Kontroll- und Verwaltungsbefugnisse auf den ihnen überwiesenen Gebieten übertragen werden.

Die Grundidee bei der Schaffung dieser Arbeiter- und Wirtschaftsräte erläuterte während der Debatte in der verfassungsgebenden Deutschen Nationalversammlung über die Arbeits- und Wirtschaftsverfassung am 21. Juli 1919 Hugo Sinzheimer [2]: Die Arbeiterräte hätten als einseitige Interessenvertretung die Aufgabe, "den

---

1) Die Verfassung ließ mit Artikel 156 die Gestaltung der Wirtschaftsordnung, innerhalb derer die betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungen der industriellen Lohnarbeiter zu handeln und sich einzurichten hatten, offen ("Das Reich kann durch Gesetz ... für die Vergesellschaftung geeignete private wirtschaftliche Unternehmungen in Gemeineigentum überführen . ... Das Reich kann ... wirtschaftliche Unternehmungen ... auf der Grundlage der Selbstverwaltung zusammenschließen mit dem Ziele, die Mitwirkung aller schaffenden Volksteile zu sichern ...".) Der Verlauf der Sozialisierung wurde schon im Abschnitt "Betriebsrätebewegung und betriebliches Mitbestimmungsstreben" in Kapitel 4.2.1. diskutiert.
Die Unbestimmtheit der zukünftigen Gestaltung der Wirtschaftsordnung als Rahmenbedingung für die Realisierung des Artikels 165 WRV führte auch dazu, daß der Artikel 165 WRV selbst nur (abgesehen vom BRG) gesetzlich unzureichend im Sinne der Realisierung, des Mitbestimmungsstrebens konkretisiert wurde.
2) Aus der Debatte in der verfassungsgebenden Deutschen Nationalversammlung über die Arbeits- und Wirtschaftsverfassung, 21.7.1919, in: Th. Blanke u.a. (Hrsg.), a.a.O., Band 1, S. 205f.

geschäftlichen Einfluß der Arbeiterschaft im ganzen zu erhöhen und zur Geltung zu bringen. ... Im Wirtschaftsleben besteht aber nicht nur ein Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit, sondern auch eine Gemeinschaft. Diese Gemeinschaft wird begründet durch das Produktionsinteresse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Die Wirtschaftsräte haben die Aufgaben, im Gegensatz zu den Arbeiterräten diese gemeinsamen Produktionsaufgaben, an denen Arbeitgeber wie Arbeitnehmer interessiert sind, zur Geltung zu bringen".

Die Funktion dieses Artikels 165 wurde in der amtlichen Begründung dazu deutlich ausgesprochen, die in ihrer Einschätzung zu dem Ergebnis kam, daß, würde die Gesetzgebung ihre Aufgabe nicht erkennen, zu befürchten wäre, "daß sich die Bewegung über alle Formen hinaus gewalttätig und chaotisch Bahn brechen würde"[1]. Dahinter stand also die begründete Furcht der Mehrheit der Nationalversammlung, daß sich die im Verlaufe des Jahres 1919 verstärkenden Forderungen der Arbeiter nach einem wirtschaftlichen Rätesystem (Betriebsrätebewegung) doch noch in eine politische Machtverschiebung umsetzen könnten, wenn nicht die Legislative selbst eine - wenn auch geringe - Konzession an die Anhänger dieser Forderungen machen würde. In dieser Begründung wurde weiter ausgeführt, daß die später zu schaffenden Betriebsarbeiterräte nur in Ergänzung der Gewerkschaften tätig werden könnten, wobei die Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse den beteiligten Berufsorganisationen - also den Unternehmerverbänden und den Gewerkschaften - obliege[2]. Damit wurde auch hier wieder das Primat der Gewerkschaften bei der Vertretung der Interessen der

---

1) Verhandlungen der verfassungsgebenden Deutschen Nationalversammlung, Band 335, II, Nr. 385, vom 10. Juni 1919, S. 227 - 231, S. 228.
2) Vgl. Verhandlungen der verfassungsgebenden Deutschen Nationalversammlung, Band 335, II, Nr. 385, a.a.O., S. 228f.

Arbeiter betont und den Betriebsarbeiterräten nur eine ergänzende Funktion zugewiesen.

Die Aufgaben der Betriebsarbeiterräte sollten entsprechend der Vorläufigen Dienstanweisung für den Betriebsrat im Rahmen der Mitteldeutschen Vereinbarung vom 12. März 1919 geregelt werden [1].

Trotzdem war mit dem - in welcher Form auch immer erfolgten - Aufgreifen des betrieblichen Mitbestimmungsdrucks der Belegschaften durch einen Verfassungsartikel eine auch politische Etablierung dieses Strebens auf der gesellschaftlich-rechtlichen Ebene erfolgt, wie es vor 1918 noch undenkbar war.

Allerdings hatte der Artikel 165 WRV inhaltlich sehr wenig mit der Betriebsrätebewegung zu tun [2]. Denn Mitwirkungsrechte der industriellen Lohnarbeiter wurden durch Artikel 165 WRV ausdrücklich nur den "Arbeitern und Angestellten ... in Gemeinschaft mit den Unternehmern", d.h. den "Arbeitsgemeinschaften" und den "Wirtschaftsräten" zugestanden, dagegen nicht den Betriebs- und Bezirksarbeiterräten und dem Reichsarbeiterrat allein.

Dagegen gestand das ein halbes Jahr später verabschiedete BRG den reinen Interessenvertretungen der unteren Stufe (den Betriebsräten und Betriebsobleuten) bestimmte Mitwirkungsrechte zu [3]. Damit war das

---

1) Vgl. Verhandlungen der verfassungsgebenden Deutschen Nationalversammlung, Band 335, II, Nr. 385, a.a.O., S. 229.
2) Im übrigen blieben die einzigen praktischen Ergebnisse des Artikels beschränkt auf das BRG und den "Vorläufigen Reichswirtschaftsrat", der in den folgenden Jahren aber nur noch ein Schattendasein führte. Trotzdem ist es bezeichnend, daß mit der Verordnung vom Mai 1920 zunächst der Reichswirtschaftsrat geschaffen wurde und damit die oberste, gemischte Instanz zuerst, statt wie vorgesehen zunächst die Bezirksarbeiterräte und den Reichsarbeiterrat wählen zu lassen, um danach die paritätischen Ausschüsse zu bilden (siehe dazu K. Korsch: Arbeitsrecht, a.a.O., S. 117 - 119).
3) Siehe dazu das anschließende Kapitel 4.2.3.

Paradoxon gegeben, daß ein Ausführungsgesetz den Rahmen der Verfassung, wenn auch nur geringfügig und in einem Punkte, sprengte [1].

In vielen anderen Punkten jedoch erfuhr der Regierungsentwurf zum BRG, der im wesentlichen den Auffassungen der mehrheitssozialdemokratischen Partei- und Gewerkschaftsführungen entsprach und dem wirksame Kontroll- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ohnehin fehlten, nach seiner Einbringung in die Nationalversammlung im Oktober 1919 eine weitere Einengung durch die bürgerlichen Parteien [2]: die Mitwirkungsrechte bei Einstellungen wurden fast völlig beseitigt; jene bei Entlassungen praktisch mit dem Zusatz wirkungslos gemacht, daß dem Unternehmer gestattet wurde, die Wiedereinstellung eines zu Unrecht entlassenen Belegschaftsmitgliedes durch eine Entschädigung abzugelten. Die Verpflichtung des Unternehmers, dem Betriebsrat jährlich eine Bilanz vorzulegen und zu erläutern, wurde ebenfalls eingeschränkt.

Darüber hinaus wurden Restbestände der ursprünglichen Rätetheorie und Forderungen der Betriebsrätebewegung aus dem Entwurf getilgt, um jede weitergehende Organisationsmöglichkeit der Betriebsräte von vornherein zu verhindern: die Möglichkeit, in größeren Betrieben den Gesamtbetriebsrat auf der Grundlage von Abteilungsbetriebsräten zu errichten und damit dem Gesamtbetriebsrat auch eine feste soziale Verankerung in der Belegschaft zu ermöglichen, wurde beseitigt, ebenso wie das Recht des Betriebsrats, Beiträge für seine Zwecke unter der Belegschaft zu erheben und so eine gewisse, auch finanziell begründete, Selbständigkeit gegenüber dem Unternehmer (und auch der Gewerkschaft) zu erhalten; das Recht der Belegschaft, den Betriebs-

---

1) Vgl. K. Korsch: Arbeitsrecht, a.a.O., S. 116f.
2) Vgl. im folgenden P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 155f. sowie L. Preller, a.a.O., S. 250.

rat oder einzelne seiner Mitglieder abzuberufen, wurde ebenso aufgehoben; die Trennung von Angestellten- und Arbeitervertretung im Betriebsrat wurde stärker betont und damit auch sozial und politisch verfestigt.

Gegen den Gesetzentwurf hatte die Berliner Gewerkschaftsopposition, zusammen mit der USPD und KPD, entschieden Stellung genommen und ihn als "Totenschein des Rätesystems" bezeichnet [1].

---

1) Zitiert nach L. Preller, a.a.O., S. 250; siehe dazu auch F. Opel, a.a.O., S. 112.
In der KPD-Zeitung "Rote Fahne" hieß es am 13. Januar 1920:
"Jetzt will die Konterrevolution ihr Werk besiegeln, indem sie den revolutionär errungenen Einfluß der Arbeiter in den Betrieben mit Hilfe der Gesetzgebung bricht" (zitiert nach H.J. Teuteberg: Entwicklung, a.a.O., S. 36, Fußnote 48).
Der Mehrheitssozialdemokrat und spätere Reichskanzler Hermann Müller kritisierte scharf das Verhalten der USPD, die zwar in der Öffentlichkeit gegen das Gesetz polemisiert, aber in den Beratungen des zuständigen Ausschusses der Nationalversammlung selbst kaum konkrete Vorschläge zur Verbesserung des Entwurfs gemacht hätte:
"Wie auf der Straße, haben die Unabhängigen auch im parlamentarischen Kampfe versagt. Im Ausschuß, der vier Monate lang beraten hat, haben sie nichts getan. Oft waren sie gar nicht anwesend oder nur einer von ihnen. An den Auseinandersetzungen haben sie sich so gut wie nicht beteiligt, ebensowenig an den Abstimmungen. Von den zahlreichen Anträgen stammt nur einer von ihnen, der unsinnigste von allen, der überhaupt gestellt worden ist: er sollte die unbefristete Amtsdauer der Betriebsräte bringen, so daß ein solcher Rat, einmal gewählt, ewig amtiert hätte, wenn nicht äueßre Gewalten seiner Tätigkeit ein Ziel setzten. Davon unterschiedet sich wesentlich ihr Verhalten im Plenum der Nationalversammlung. Hier standen sie vor der kontrollierenden Öffentlichkeit und nun mußten sie ja zeigen, was für tüchtige Volksvertreter sie sind. Nun kamen die Anträge und vor allem ihre Reden, die von vornherein auf Obstruktion zugeschnitten waren. Auch eine parlamentarische Obstruktion kann zweckdienlich sein. Sie bekommt aber nur Sinn, wenn sie ein wirkliches Ziel hat. Dieses fehlte vollständig: denn daß eine Verhandlung ausgedehnt und um zwei Tage verlängert wird, sinn- und zwecklos verlängert wird, ist kein Zweckziel. Komödie auf der Straße, Komödie im

Während der letzten Beratungen des BRG kam es am 13. Januar 1920 zu einer von der Berliner Betriebsrätezentrale unter Richard Müller organisierten friedlichen Massendemonstration der Berliner Arbeiter vor dem Reichstag, mit der gegen das Gesetz protestiert wurde. Durch das Eingreifen der Polizei wurden 42 Arbeiter getötet [1].

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2258:
Parlament."
(H. Müller, a.a.O., S. 426). Allerdings ist auch in Müllers Beitrag ein Stück Polemik, als er durch den zu Recht erfolgten Hinweis auf das während der Ausschußberatungen destruktive Verhalten der Unabhängigen von der eigenen politischen Verantwortung für die Unzulänglichkeiten des Gesetzes, wie sie vor allem auch von der Mehrheitssozialdemokratie zu tragen war, abzulenken versuchte.
1) Hermann Müller versuchte, die politische Verantwortung für dieses Desaster des USPD zuzuschieben:
"Die Komödie, die am 13. Januar vor dem Reichstagsgebäude in Szene gesetzt wurde, zeigt, wie gegen das Gesetz in Arbeiterkreisen gearbeitet worden ist. Komödie? Eine Demonstration von 30 000 bis 40 000 Arbeitern eine Komödie? Ein hartes Wort. Es soll sich auch gar nicht gegen die Demonstranten richten, sondern gegen die Regisseure. Früher ist in der Arbeiterbewegung oft gesagt worden, zehn Mann, die wirklich wüßten , was sie wollen, seien mehr wert als eine große urteilslose Masse. Nun, hier war von den unabhängigen Drahtziehern die Masse tatsächlich im unklaren gelassen worden. Wieviel von den Demonstranten vom 13. Januar mögen wirklich gewußt haben, worum es sich eigentlich handelte? Daß es um das Betriebsrätegesetz ging, ja, das haben viele, wenn auch nicht alle, gewußt ; was aber der Inhalt und der Sinn des Gesetzes war, das hat nur eine Handvoll gewußt. Es wäre eine interessante Probe auf das Exempel, wenn die armen Opfer, die jetzt die Krankenhäuser füllen, einmal über ihr Wissen befragt würden. Ich bin überzeugt, das Resultat wäre vernichtend.
Wie immer, so haben die Unabhängigen auch diesmal völlig versagt. Sie haben lediglich den Beweis von neuem erbracht, daß sie als geistige Bewegung nichts bedeuten, daß sie sich nur im Schlepptau der Kommunisten befinden, mit denen sie gemeinsam vorgingen. Obgleich sie wissen mußten, daß sich schweres Unheil nur abwenden ließ, wenn nach altem, bewährten sozialdemokratischen Muster für die genügende Anzahl von Ordnern gesorgt wurde, haben sie nicht das geringste getan. Sie haben die Waffen sich selbst überlassen, sich und den unkontrollierbaren und unverantwortlichen Hetzrednern;

Das Gesetz wurde schließlich mit 215 gegen 63 Stimmen von der Nationalversammlung verabschiedet und trat am 4. Februar 1920 in Kraft.

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2259:
denn auch für Redner war nicht gesorgt, obgleich von vornherein mit stundenlanger Dauer der Demonstration gerechnet war. So konnte das Unheil nicht ausbleiben. Die Komödie wurde zur Tragödie!
Die Sicherheitswache wurde zurückgedrängt, zersprengt, entwaffnet und mißhandelt, die Nationalversammlung sebst war in Gefahr - die Schüsse gingen los. Tote und Verwundete in großer Zahl haben dem Gesetz, das in Wirklichkeit einen neuen Abschnitt unserer Wirtschaftsgeschichte einleitet, die Bluttaufe gegeben. Das Blut kommt über die, die ihren Einfluß in den Betrieben benutzten, die Arbeiter, darunter unzählige Frauen und Mädchen, bis an das Reichstagsgebäude heranzubringen - damit dann aber auch ihre Aufgabe erfüllt sahen" (H. Müller, a.a.O., S. 425f.).
Abgesehen von der doch polemischen Unterstellung Müllers über die Unwissenheit der meisten Demonstranten, muß nach Ursache und Wirkung gefragt werden. Hermann Müller argumentiert noch zu sehr von der Noske'schen Position, daß Waffengewalt der (von der Regierung verordneten und auch von der Mehrheitssozialdemokratie letztlich akzeptierten) eigenen politischen Überzeugung auch unter den Minderheiten zum Durchbruch verhelfen könnte, statt argumentativ einen Lernprozeß auch derjenigen Arbeiter in Gang zu bringen, die bisher - in der Minderheit auch ihrer parlamentarischen Vertretung - gegen das Gesetz opponierten. Eine solche kompromißlose Argumentation Müllers könnte als undemokraitsch bezeichnet werden.
Auf der anderen Seite ist jedoch auch die von einigen zu putschistischen Aktionen mißbrauchte Demonstration vor dem Reichstag 'zur Entlarvung der Staatsgewalt' als untaugliches Mittel der rationalen Auseinandersetzung zu bezeichnen. Denn dadurch wurde - abgesehen von dem recht bedenkenlosen Einsatz menschlicher Gesundheit und Leben (was für beide Seiten gilt) - die Angst größerer Bevölkerungsgruppen vor der Betriebsrätebewegung, die für sie das Chaos, die Ungeregeltheit und die Undiszipliniertheit verkörperte, nur noch verstärkt. Somit konnten sich die Mehrheitssozialdemokratie (bzw. genauer: deren maßgebliche Führung) und die bürgerlichen Parteien als Garanten für Ruhe und Ordnung profilieren und das allgemeine, allerdings sehr diffuse Streben auch größerer Teile des Bürgertums nach Neuerung angesichts der katastrophischen Kriegserfahrungen für sich instrumentalisieren.

4.2.3. Die rechtliche Bedeutung der Normen des Betriebsrätegesetzes für die sozialen Beziehungen im Betrieb

Das Betriebsrätegesetz von 1920 (BRG) [1] hob mit § 104 BRG die §§ 7 - 14 (Arbeiter- und Angestelltenausschüsse) der Verordnung des Rats der Volksbeauftragten vom 23.12.1918 auf.

Die Grundfunktionen der betrieblichen Interessenvertretungen laut BRG wurden durch die folgenden Generalklauseln bestimmt [2]:

---

1) Betriebsrätegesetz, vom 4.2.1920, in: Reichgesetzblatt 1920, S. 147 - 194.

2) Eine ähnliche, ebenfalls überwiegend rechts-positivistische, sehr viel ausführlichere Darstellung der einzelnen Bestimmungen des Gesetzes gibt Karl Korsch (Arbeitsrecht, a.a.O.). Er geht allerdings von einer anderen Systematik der Präsentation des Gesetzes aus:

§ 11 Übersicht über die bestehenden Betriebsvertretungen
§ 12 Vertretungslose Betriebe, Gesamtbetriebsräte, Gruppenräte
§ 13 Betriebsversammlungen, Betriebsausschuß, Betriebsratsvorsitzender
§ 14 Zulässige Abänderungen
§ 15 Die unmittelbaren Rechte der Betriebsangehörigen
§ 16 Die Rechte der Betriebsvertretung als Arbeitnehmerinteressenvertretung
§ 17 Im besonderen die Mitwirkung bei Entlassungen
§ 18 Die Mitwirkung im Produktionsprozeß
§ 19 Im besonderen die Mitwirkungsrechte der §§ 70 - 74
§ 20 Die Betriebsvertretung im Kampfe gegen den Arbeitgeber

Diese Abschnitte sind nicht in dem 1968/73 erfolgten Nachdruck seiner Abhandlung über das "Arbeitsrecht für Betriebsräte" enthalten, auf den sich die bisherigen Zitate aus diesem Aufsatz bezogen, sondern in der Gesamtausgabe, Frankfurt/M. 1980, Band 2, S. 394 - 469. Insofern beziehen sich alle Textstellen, die den §§ 11 - 20 des "Arbeitsrechts für Betriebsräte" entnommen sind, auf die Veröffentlichung in der Gesamtausgabe. In diesem Falle wird zitiert: K. Korsch: Arbeitsrecht (G), a.a.O.

Eine weitere, allerdings allgemeinere Darstellung des BRG gibt R. Hoffmann: Zum Betriebsräteproblem heute, in: Die Betriebsräte in der Weimarer Republik. Von der Selbstverwaltung zur Mitbestimmung, hrsg. v. R. Crusius u.a., Berlin 1978, Band 2, S. I - XXVIII, im folgenden zitiert als: Betriebsräteproblem, S. II - IV und XII - XIV.

1) § 1 BRG: "Zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellten) dem Arbeitgeber gegenüber und zur Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke sind in allen Betrieben, die in der Regel mindestens zwanzig Arbeitnehmer beschäftigen, Betriebsräte zu errichten".

2) § 66 BRG: "Der Betriebsrat hat die Aufgabe:
   1. in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken die Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen, um dadurch mit ihr für einen möglichst hohen Stand und für möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleitungen zu sorgen;
   2. in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken an der Einführung neuer Arbeitsmethoden fördernd mitzuarbeiten".

3) § 66, III und VI in Verbindung mit § 68 BRG:
   § 66, III: Der Betriebsrat hat die Aufgabe, "den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren, ..., bei Streitigkeiten des Betriebsrats, der Arbeitnehmerschaft, einer Gruppe oder eines ihrer Teile mit dem Arbeitgeber, wenn durch Verhandlungen keine Einigung zu erzielen ist, den Schlichtungsausschuß oder eine vereinbarte Einigungs- oder Schlichtungsstelle anzurufen".
   § 66, VI: Der Betriebsrat hat die Aufgabe, "das Einvernehmen ... zwischen ihr (der Belegschaft, Anm. d.V.) und dem Arbeitgeber zu fördern ...".
   § 68: "Bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben hat der Betriebsrat dahin zu wirken, daß von beiden Seiten Forderungen und Maßnahmen unterlassen werden, die das Gemeininteresse schädigen".

4) § 69, Satz 2 BRG: "Ein Eingriff in die Betriebsleitung durch selbständige Anordnungen steht dem Betriebsrat nicht zu".

5) § 100, I BRG: "Wer unbefugt vertrauliche Angaben,

Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse offenbart, die ihm als Angehörigen einer Betriebsvertretung bekanntgeworden und als solche bezeichnet worden sind, wird mit Geldstrafe ... oder mit Haft bestraft".

In diesen Generalklauseln kam deutlich die Ambivalenz der gesetzlichen Stellung des Betriebsrats zum Ausdruck: Einerseits war er Interessenvertretung der Belegschaftsangehörigen gegenüber dem Unternehmer, andererseits hatte er den Unternehmer in der Erfüllung der Betriebszwecke zu unterstützen und mit für eine möglichst hohe Produktivität zu sorgen - allerdings im Rahmen einer Wirtschaftsordnung, die nach Auffassung der Mehrheitssozialdemokratie eine andere als die kapitalistische sein sollte [1].

Die'Unterstützungsfunktion' des Betriebsrates sollte abgesichert werden durch die §§ 66, III und IV in Verbindung mit § 68 sowie der § 100.

Hierdurch wurde der Betriebsrat verpflichtet, zur Aufrechterhaltung von Ruhe und Ordnung im Betrieb beizutragen, indem er

- aufbrechende Konflikte in entsprechend dafür vorgesehene und von Unternehmern und Gewerkschaften stets zu kontrollierende Bahnen gemäß den §§ 15 - 30 der Verordnung des Rats der Volksbeauftragten vom 23.12. 1918 zu lenken hatte,
- das Einvernehmen zwischen Belegschaft und Unternehmer zu fördern hatte,
- Maßnahmen und Forderungen, die ein nicht näher definiertes Gemeininteresse schädigen würden, zu unterlassen hatte.

§ 100 erlegte dem Betriebsrat eine Schweigepflicht auf, die ihn noch mehr an den Betrieb binden sollte.

Bei der Abfassung dieser Generalklauseln waren Mehrheitssozialdemokratie und die bürgerlichen Parteien

---

1) Siehe dazu weitere Ausführungen im Anschluß hieran.

allerdings von teilweise sehr unterschiedlichen Positionen ausgegangen. Das Gemeinsame beider Positionen lag darin, daß durch die Konstruktion des BRG die politische Rätebewegung und die Betriebsrätebewegung - wenn auch aufgrund unterschiedlicher Motive - auf dem gesetzlichen Wege endgültig zurückgedrängt bzw. der Kontrolle unterworfen werden sollte. Dieser Absicht dienten die Beschränkung des Betriebsrats nur auf den Betrieb und hier nur auf die Vertretung der wirtschaftlichen Interessen der Belegschaft und die Verpflichtung zur Zusammenarbeit mit dem Unternehmer.

Der wesentliche Unterschied in den beiden Positionen war der, daß die führenden Vertreter der Mehrheitssozialdemokratie bei der Abfassung der BRG davon ausgingen, daß man sich in einer Übergangsperiode vom Privatkapitalismus zu einer - allerdings überhaupt nicht näher bestimmten - Gemeinwirtschaft befände [1]. Bei einem so verstandenem allmählichen Übergang zu einer sozialistischen Gesellschaft, der in dieser gewissermaßen automatischen Form der jahrzehntelang in der Sozialdemokratie reproduzierten Auffassung von gesellschaftlichen Änderungsprozessen entsprach, sollten die Betriebsräte wichtige Aufgaben zur Erhaltung der Produktion in Gemeinschaft mit den Unternehmern und in Abhängigkeit von den Gewerkschaften wahrnehmen, damit die Erreichung der Gemeinwirtschaft in einer sozialistischen Gesellschaft nicht durch den Zusammenbruch der Produktion gefährdet wäre.

Gleichzeitig sollte eine große Anzahl von Arbeitern durch die Übernahme eines Betriebsratsamtes theoretische Kenntnisse und praktische Erfahrungen sammeln, die zur Ausübung von Leitungsfunktionen in der erwar-

---

1) Vgl. Rede Hugo Sinzheimers vor Arbeiterräten in Berlin zur Stellung der Betriebsräte, am 10.10.1919, in: Th. Blanke u.a. (Hrsg.), a.a.O., Band 1, S. 209 - 211.

teten Gemeinwirtschaft notwendig sein würden [1].

Die an der konkreten Ausgestaltung des BRG beteiligten bürgerlichen Parteien gingen hingegen davon aus, daß nach der Einführung der politischen Demokratie weitere Eingriffe in die Strukturen der Gesellschaft nicht gerechtfertigt seien und die kapitalistische Wirtschaftsweise auch in der Zukunft erhalten bleiben würde.

Von diesem Standpunkt aus erhielt der im Gesetz verwendete Begriff "Gemeininteresse" einen anderen Inhalt als der in der Auffassung der Mehrheitssozialdemokratie intendierte.

Die Einschränkung der Position des Betriebsrats als wirkungsvolle Interessenvertretung der Belegschaft im Betrieb durch die Generalklauseln kam auch in ihrer Organisationsstruktur zum Ausdruck. Das BRG konstruierte in Anlehnung an das Hilfsdienstgesetz von 1916 und die Verordnung des Rats der Volksbeauftragten vom 23.12.1918 eine Trennung der betrieblichen Interessenvertretung in zwei Gruppen. § 6 BRG lautete: "Zur Wahrnehmung der besonderen wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und Angestellten des Betriebes dem Arbeitgeber gegenüber sind in allen Betrieben ... Arbeiterräte und Angestelltenräte zu errichten." Nach § 15 wurden diese Gruppenräte durch die Arbeitermitglieder und die Angestelltenmitglieder des Betriebsrats gebildet. Diese Aufspaltung der Belegschaftsvertretung in zwei Gruppen erschwerte eine einheitliche Interessenvertretung der Belegschaft gegenüber dem Unternehmer. Nach dem Prinzip "Teile und Herrsche" konnte es dem Unternehmer so gelingen, die Gruppenräte gegeneinander auszuspielen. Mit der Trennung von Arbeitern und Ange-

---

1) Vgl. C. Nörpel: Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer, in: H. Potthoff (Hrsg.): Die sozialen Probleme des Betriebes, Berlin 1925, S. 77 - 93 , S. 90f.

stellten wurden bestimmte Interessenunterschiede auch im rechtlich-normativen Bereich verfestigt. Gleichzeitig entsprach diese Trennung der organisatorischen Zweiteilung der freien Gewerkschaften in ADGB und AfA-Bund. Mit der rechtlichen Verankerung der Gruppenräte wurde weiterhin die schon früh erhobene Forderung der Gewerkschaftskommission vom 26.11.1918 nach gesonderten Gruppenvertretungen zur sachgemäßen Vertretung der spezifischen Berufsinteressen erfüllt [1]. Bei dieser Forderung ist zu beachten, daß sie gleichzeitig den Aufbau von unabhängigen, die traditionelle Gewerkschaftsorganisation bedrohenden Betriebsräteorganisationen verhindern sollte.

Die punktuelle Interessenübereinstimmung zwischen Unternehmern und Gewerkschaften bezüglich der Verhinderung der Bildung von selbständigen und lebensfähigen Betriebsrätevereinigungen kam auch in zwei weiteren Bestimmungen des BRG zum Ausdruck:
Die erste (§ 37) verbot die Erhebung und Leistung von Beiträgen der Arbeiter und Angestellten für irgendwelche Zwecke der Betriebsvertretungen und verhinderte damit die finanzielle Unabhängigkeit der Betriebsvertretungen von Unternehmern und Gewerkschaften. Die zweite Bestimmung betraf den Gesamtbetriebsrat, der sich nicht auf der Grundlage von Abteilungsbetriebsräten errichten konnte, sondern neben den Einzelbetriebsräten bestand. (§§ 50, 91). Dadurch verlor er einen festen organisatorischen Unterbau und damit eine mögliche (aufgrund der Betriebsgrößen und der Zahl der Belegschaftsmitglieder) Machtposition, die neben dem Unternehmer auch den Gewerkschaften eventuell hätte gefährlich werden können. Allerdings gab es gemäß § 51 auch anstelle eines Gesamtbetriebsrates einen gemeinsamen Betriebsrat, der dann die Einzelbetriebsräte ersetzte. Dieser gemeinsame Betriebsrat mußte aber nur

---

1) Siehe dazu das vorherige Kapitel 4.2.2.

in den Betrieben gebildet werden, in denen bestimmte Voraussetzungen für die Errichtung eines Einzelbetriebsrates gemäß §§ 1, 2 und 62 fehlten, was allerdings kaum der Fall war [1].

Eine weitere Beschränkung einer allgemeinen betrieblichen Interessenvertretung aller Arbeiter und Angestellten [2] bedeuteten die Vorschriften der § 1 und 2 BRG, nach denen eine betriebliche Interessenvertretung nur in Betrieben mit mindestens 5 Belegschaftsmitgliedern (Betriebsobmann) bzw. 20 Belegschaftsmitgliedern (Betriebsrat und Gruppenräte) gewählt werden konnte. Damit wurde § 9 des BRG, nach dem alle Betriebe, Geschäfte und Verwaltungen des öffentlichen und privaten Rechts dem Wirkungsbereich des Gesetzes unterlagen, teilweise wieder entwertet. Durch diese Einschränkung wurden schätzungsweise ein Viertel aller Lohnabhängigen von vornherein von einer betrieblichen Interessenvertretung ausgeschlossen [3]. Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß den Betriebsobleuten nur ein Teil der Rechte des Betriebsrats/Gruppenrats zustanden, wurde eine noch größere Zahl von Lohnabhängigen von der vollen betrieblichen Interessenvertretung gemäß BRG ausgeschlossen [4].

---

1) Vgl. P.v. Oertzen: Mitbestimmung in der Revolution, a.a.O., S. 42.
2) Die Beamten blieben gemäß § 10 BRG ohnehin vom Wirkungsbereich dieses Gesetzes ausgeschlossen.
3) Vgl. hierzu Tabelle zur Gliederung der Beschäftigten nach der Betriebsgröße im Tabellenanhang.
4) "Betriebe, die weniger (als 20, Anm.d.V.) Arbeitnehmer beschäftig-en, erhalten einen Betriebsobmann nur dann, wenn mindestens drei der Arbeitnehmer vierundzwanzig Jahre und zwei weitere mindestens zwanzig Jahre alt sind. Dadurch scheidet fast das gesamte Kleingewerbe aus. Bei der Landwirtschaft wird das noch verschärft, da mindestens zehn ständige Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt sein müssen, davon drei über vierundzwanzig Jahre, ehe ein Obmann gewählt werden kann. Da Familienangehörige nicht als Arbeitnehmer gezählt werden, müssen die landwirtschaftlichen Betriebe schon recht groß sein, wenn sie eine Arbeitnehmervertretung bekommen sollen."
(H. Müller, a.a.O., S. 430).

Schließlich führten auch die Bestimmungen über die Tendenzbetriebe nach § 67 zu einer weiteren Einschränkung einer allgemeinen, einheitlichen Interessenvertretung im Betrieb. Unter Tendenzbetriebe verstand man solche Betriebe,"die politischen, gewerkschaftlichen, militärischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, künstlerischen und ähnlichen Bestrebungen" dienten. In diesen Betrieben waren zahlreiche Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen außer Kraft gesetzt.

Die Einschränkungen, aber auch die Möglichkeiten, der Position des Betriebsrats kamen auch in seinen Beziehungen zu Unternehmer, Belegschaft und Gewerkschaften zum Ausdruck. Die Beziehungen der betrieblichen Interessenvertretung zum Unternehmer wurden grundsätzlich durch die Generalklauseln des BRG bestimmt, nach denen der Betriebsrat/Gruppenrat die Verfügungsmacht des Unternehmers anerkennen mußte. Dies wurde durch § 69 konkretisiert: "Die Ausführung der gemeinsam mit der Betriebsleitung gefaßten Beschlüsse übernimmt die Betriebsleitung. Ein Eingriff in die Betriebsleitung durch selbständige Anordnungen steht dem Betriebsrat nicht zu."

Allerdings war die Stellung der Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretungsorgane gegenüber dem Unternehmer durch das BRG mit der Einführung eines Kündigungsschutzes im Vergleich zur Verordnung des Rats der Volksbeauftragten vom 23.12.1918, zum Hilfsdienstgesetz von 1916 und zu dessen Vorgängern gestärkt worden. § 95 BRG lautete: "Den Arbeitgebern und ihren Vertretern ist untersagt, ihre Arbeitnehmer in der Ausübung des Wahlrechts zu den Betriebsvertretungen oder in der Übernahme und Ausübung der gesetzlichen Betriebsvertretung zu beschränken oder sie deswegen zu benachteiligen."

Gemäß § 96 durfte einem Mitglied der Betriebsvertretung nur mit deren Zustimmung gekündigt werden, es sei

denn, daß die Entlassung auf einer gesetzlichen oder tarifvertraglichen oder durch Schiedsspruch eines Schlichtungsausschusses auferlegten Verpflichtung beruhte oder durch die Stillegung eines Betriebes notwendig geworden war oder daß es sich um eine durch gesetzliche Bestimmungen gerechtfertigte fristlose Kündigung handelte. Die fehlende Zustimmung der Betriebsvertretung konnte allerdings auf Antrag des Arbeitgebers der Schlichtungsausschuß durch seinen Spruch ersetzen (§ 97). Außerdem konnte gemäß § 41 "auf Antrag des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer ... der Bezirkswirtschaftsrat oder, solange ein solcher nicht besteht, der Schlichtungsausschuß die Auflösung des Betriebsrats wegen gröblicher Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen" [1].

Nach Ablauf der einjährigen Amtsperiode der Mitglieder von Betriebsvertretungen gab es dann allerdings bei Nichtwiederwahl keinen besonderen Kündigungsschutz mehr für diese ehemaligen Mitglieder. Der Kündigungsschutz galt also nicht uneingeschränkt.

Das rechtliche Verhältnis zwischen Betriebsrat und Unternehmer, aber auch jenes zur Belegschaft, wurde wesentlich geprägt durch die Paragraphen des BRG, die sich mit der Regelung von Konflikten zwischen Belegschaft/betrieblicher Interessenvertretung und Unternehmer befaßten.

Durch § 66, III wurde dem Betriebsrat - um den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren - die Aufgabe zugewiesen, bei Streitigkeiten zwischen der Belegschaft und ihrer Betriebsvertretung mit dem Unternehmer zunächst eine Einigung durch Verhandlungen mit dem Un-

---

1) Ausführlich beschäftigt sich Korsch mit der Frage des rechtlichen Schutzes der Betriebsvertretungsmitglieder bei Entlassungen, vgl. K. Korsch: Arbeitsrecht (G), a.a.O., S. 461 - 468 .

ternehmer herbeizuführen. Wurde keine Einigung erzielt, mußte der Betriebsrat den überbetrieblichen Schlichtungsausschuß gemäß §§ 15 - 30 der Verordnung des Rats der Volksbeauftragten vom 23.12.1918 anrufen. Der Spruch des Schlichtungsausschusses war nicht verbindlich, das heißt, daß dann die Gerichte angerufen werden mußten.

Durch diese Art der Austragung von Konflikten auf dem Verhandlungswege in kontrollierbaren Bahnen sollte eigenständige Versuche der Belegschaft und ihrer betrieblichen Interessenvertretung zur Konfliktaustragung möglichst verhindert werden, um für den Unternehmer und das System des industriellen Kapitalismus gefährliche Entwicklungen schon in ihren Anfängen abzuwehren, das heißt den sogenannten sozialen Frieden zu erhalten [1].

Abgesichert werden sollte die Konfliktkanalisierung in geregelten Bahnen durch die Forderung nach partnerschaftlicher Zusammenarbeit zwischen Unternehmer und Belegschaften und die Betonung eines "Gemeininteresses" (§§ 1, 66, IV, 68) als Versuch zur Bindung der Belegschaften an den Betrieb und der Verpflichtung auf den Betriebszweck.

Andererseits kann sich eine betriebliche Interessenvertretung keinen Dauerkonflikt mit dem strukturell überlegenen Unternehmer leisten, sondern ist im Interesse der Belegschaft auf eine nur sehr begrenzt durch offene Konfliktaustragung zu unterbrechende Zusammenarbeit mit dem Unternehmer angewiesen. Darüber hinaus verlangt die industrielle Produktion, deren Anforderungen und Zwängen auch der Betriebsrat in seiner

---

1) Diese Intention wurde auch von dem USPD-Abgeordneten Geyer scharf kritisiert, siehe Verhandlungen der verfassunggebenden Deutschen Nationalversammlung, Stenographische Berichte, 136. Sitzung, 14.1.1920, Seite 4249ff., zitiert in: Th. Blanke u.a. (Hrsg.), a.a.O., Band 1, S. 216 - 223.

Funktion als Interessenvertretung aus vielerlei Gründen unterworfen ist, eine Kontinuität, die ihrerseits Konfliktregelungen zur Voraussetzung hat, die nicht zu dauerhaften Störungen des Produktionsprozesses führen dürfen.

Daß ein solcher Sachzwang im industriellen System zugleich auch den entscheidenden Hebel der Lohnarbeiter im Kapitalismus zur Durchsetzung ihrer Interessen - nämlich die Produktionsstörung durch kollektive Verweigerung der Arbeitskraft - darstellt, sei hier nur am Rande vermerkt.

Dauerkonflikte, ausgetragen im Betrieb und möglicherweise mit dem Ziel der Abschaffung des Kapitalismus, würden jedoch die Existenz der industriellen Lohnarbeiter auf jeden Fall schneller zerstören als jene des Unternehmers, dessen Kapital sehr viel disponibler ist. Insofern kann und darf eine betriebliche Interessenvertretung den Grundsatzkonflikt zwischen den Interessen der industriellen Lohnarbeiter und jenen der Unternehmer nicht immer und alltäglich direkt austragen, sondern ist vor allem auf Verhandlung und Dialog mit dem Unternehmer angewiesen - zumal in dem rechtlichen System des BRG, in das der Betriebsrat eingebunden war und das die Herrschaft des Unternehmers ohnehin ausblendete [1].

In ihrer Stellung gegenüber den Belegschaften blieb die betriebliche Interessenvertretung wie schon in der Verordnung des Rats der Volksbeauftragten vom 23.12.1918, dem Hilfsdienstgesetz von 1916 und dessen

---

1) Auf das Problem, inwieweit eine betriebliche Interessenvertretung sich bei permanenter Austragung des Grundsatzkonfliktes auf die Belegschaft hätte stützen können oder anders: inwieweit sich die Belegschaften des Interessengegensatzes politisch-handlungsrelevant überhaupt bewußt waren, wurde im Kapitel 4.2.1. und hier insbesondere im Abschnitt "Betriebliches Mitbestimmungsstreben der Belegschaften und Betriebsrätebewegung"eingegangen.

Vorläufern relativ unabhängig und damit stärker der Willkür und den Integrationsversuchen des Unternehmers ausgeliefert als dies bei einer engeren Anbindung an die Belegschaft der Fall gewesen wäre.

Zwar war die betriebliche Interessenvertretung durch die §§ 1 in Verbindung mit 66ff. und §§ 6 in Verbindung mit 78ff. ausdrücklich zur Wahrnehmung der wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und Angestellten gegenüber dem Unternehmer verpflichtet. Eine direkte Anbindung der Organe der Interessenvertretung an die Belegschaften erfolgte allerdings nicht. Ein Einfluß der Belegschaft auf die betriebliche Interessenvertretung war im BRG lediglich vorgesehen durch:

- § 18, I: Die Mitglieder des Betriebsrats wurden in Gruppenwahl für die Dauer eines Jahres von den Arbeitern/Angestellten des Betriebes gewählt.
  Dadurch waren die Betriebsräte einem Legitimationszwang gegenüber ihren Wählern ausgesetzt, der einen bestimmten Einfluß der Belegschaft auf die Politik des Betriebsrats sicherstellte.

- § 48: "Die Betriebsversammlung kann Wünsche und Anträge an den Betriebsrat richten. Sie darf nur über Angelegenheiten verhandeln, die zu ihrem Geschäftskreis gehören."
  Diese Norm garantierte nur wenig Einfluß der Belegschaft auf die Politik des Betriebsrats, denn zum einen konnten die Belegschaftsmitglieder nur - für den Betriebsrat unverbindlich - Wünsche und Anträge an letzteren richten, zum anderen war der Inhalt dieser möglichen Wünsche und Anträge stark eingegrenzt.

- § 41: Absetzung des Betriebsrats in der Form seiner Entlassung als Belegschaftsmitglied. Diese

Norm konnte allerdings nur in Ausnahmefällen zur Anwendung kommen und war erheblich vom Unternehmerinteresse abhängig.

Andererseits ist eine relative Unabhängigkeit der betrieblichen Interessenvertretung von ihrer Wählerschaft insofern auch notwendig, da die Komplexität der Sachprobleme nicht bis in das kleinste Detail der Belegschaft vermittelt werden kann und insofern die politische Strategie des Betriebsrates unter Umständen von einer anderen Informationsbasis ausgeht als jene der Belegschaft oder einzelne ihrer Teile oder der Individuen. Die relative Unabhängigkeit der betrieblichen Interessenvertretung ist in diesem Sinne auch eine Unabhängigkeit von stets schwankenden Stimmungen in der Belegschaft und von Egoismen einzelner Gruppen und Individuen.

Von dieser Argumentation ausgehend, ist auch die nur einjährige Amtszeit des Betriebsrates zu kurz, um eine sachlich-rationale Auseinandersetzung mit der komplexen, den Betriebsratsmitgliedern darüber hinaus ungewohnten Materie auch nur annähernd hinreichend zu ermöglichen. Der Betriebsrat war durch die kurze Amtszeit 'zum Erfolg verdammt', wenn er wiedergewählt werden wollte - ideale Bedingungen für Demagogie und Kumpanei statt langfristig angelegter Politik strategisch denkender Betriebsräte (wobei eine zu lange Amtszeit, beispielsweise 4 oder gar 6 Jahre, den Integrationsversuchen der Unternehmer zum Erfolg verholfen hätte).

Die Stellung der betrieblichen Interessenvertretung gemäß BRG gegenüber den Gewerkschaften war durch eine - gewissermaßen auch materielle - Unterordnung der Betriebsvertretungen unter die Politik der Gewerkschaften gekennzeichnet [1]. Zwar waren Wahl und Wähl-

---

1) Vgl. auch G. Flatow, a.a.O., S. 229ff.

barkeit der Betriebsräte formal in keiner Weise mit der Gewerkschaftszugehörigkeit verknüpft, obwohl in der Praxis Träger der Wahl in erster Linie die Gewerkschaften waren. Die einmal gewählte betriebliche Interessenvertretung aber stand durch das BRG in einem ständigen Zusammenhang mit den Gewerkschaften. Durch § 31, I konnten Gewerkschaftsvertreter auf Antrag von ein Viertel der Betriebsratsmitglieder an den Sitzungen des Betriebsrats mit beratender Stimme teilnehmen. Als Ergänzung dazu gestattete § 47 den Gewerkschaftsvertretern die Teilnahme an Betriebsversammlungen mit beratender Stimme.

Weiterhin hatte der Betriebsrat nach § 66, VI für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Arbeiter und Angestellten einzutreten. Die stärkste Anbindung des Betriebsrats an die Gewerkschaften ergab sich aus den von den Gewerkschaften mit den Arbeitgebern gemäß §§ 1 - 6 der Verordnung des Rats der Volksbeauftragten vom 23.12.1918 ausgehandelten Tarifverträgen. Nach § 8 BRG wurde die Befugnis der Gewerkschaften, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten, durch die Vorschriften des BRG nicht berührt, d.h. der Abschluß von Tarifverträgen als wichtigstes Instrument der Gewerkschaftspolitik zur Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen blieb zunächst allein den Gewerkschaften vorbehalten. Von daher wurde die Tätigkeit der Betriebsvertretungen als tarifliches Kontrollorgan im einzelnen Betrieb und zur Ausfüllung des ihr vom Tarifvertrag gezogenen Rahmens hinsichtlich der Lohn- und Arbeitsverhältnisse im einzelnen Betrieb entscheidend durch die Gewerkschaften geprägt.

Neben der Überwachung der Ausführung der Schiedssprüche der Einigungs- oder Schiedsstelle (§ 66, IV) hatte nach § 78, I der jeweilige Gruppenrat - oder wo ein solcher nicht bestand, der Betriebsrat - auch auf die Durchführung der Tarifverträge zu achten.

Beim Abschluß von Betriebsvereinbarungen mit dem Unternehmer bezüglich der Arbeitsordnung hatte die betriebliche Interessenvertretung gemäß §§ 66, V und 78, III diese dem Rahmen der geltenden Tarifverträge einzupassen.

Wenn eine tarifliche Regelung nicht bestand, so konnte nach § 78, II der jeweilige Gruppenrat - oder wo ein solcher nicht bestand, der Betriebsrat - "im Benehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse" mitwirken. Wenn also die Betriebsvertretung eine Betriebsvereinbarung mit dem Unternehmer abschließen wollte, mußte sie nach Möglichkeit die Gewerkschaft zu den Verhandlungen hinzuziehen. Allerdings wurde die Wirksamkeit dieser Vereinbarungen durch die Unterlassung des Insbenehmensetzens nicht berührt, das nicht mit Zustimmung gleichzusetzen war. Diese Bestimmung zeigt, daß die Betriebsvertretungen auch dort, wo noch keine Tarifverträge bestanden, in ihrer Politik an die Gewerkschaften gebunden wurden.

Mit der Bindung der Betriebsvertretungen an die Gewerkschaften gemäß BRG war es den Gewerkschaften gelungen, ihre schon kurz nach der Jahrhundertwende aufgestellten Forderungen bezüglich der gewerkschaftlichen Hilfsfunktion der betrieblichen Interessenvertretungen teilweise gesetzlich zu fixieren [1].

Gleichzeitig sollte das BRG zur Zügelung der Räte-/Betriebsrätebewegung dienen, denn letztere bedeutete nicht nur die konkrete Bedrohung der kapitalistischen Wirtschaftsweise, sondern zugleich auch der traditionellen Organisationsformen der Arbeiterbewegung. Denn

---

1) Vgl. dazu die Diskussionen in Kapitel 3.2.2.2. (Belegschaftsmitbestimmung, Betriebsverfassung und organisierte Arbeiterbewegung) der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen 1890 - 1914.

die Bildung von zunächst innerbetrieblichen und sich danach auf dieser Basis aufbauenden überbetrieblichen Interessenvertretungen stand in einem strukturellen Widerspruch zu den Gewerkschaftsorganisationen, der durch die unterschiedlichen Zielsetzungen der beiden Bewegungen verschärft wurde. Mit der rechtlichen Institutionalisierung von Betriebsvertretungen gemäß BRG, die mit den Prinzipien des Rätesystems nur noch den Namen gemeinsam hatten, wurde versucht, die Räte-/ Betriebsrätebewegung formal zu eliminieren.

Auf der anderen Seite verlangte der Versuch der Zügelung der Räte-/Betriebsrätebewegung mit und durch das BRG aber auch zwangsläufig eine starke politisch-organisatorische Anbindung der Betriebsräte an die Gewerkschaftsorganisationen, da andernfalls - in Ermangelung einer über- und zwischenbetrieblich eingerichteten Betriebsräteorganisation und angesichts der oben geschilderten ungenügenden rechtlichen Absicherung der Betriebsvertretungen gegenüber dem Unternehmer und der starken Begrenzung ihres Aufgabenkreises - die Betriebsräte in noch größerem Maße als ohnehin schon der Gefahr der Integration durch die unternehmerische Politik ausgesetzt worden wären.

In diesem Zusammenhang versuchte die Mehrheitssozialdemokratie, mit dem BRG Ansätze zu einer funktionellen Entsprechung zwischen betrieblichen Interessenvertretungen und der Gewerkschaftsorganisation durch die Fixierung zahlreicher Vorschriften bezüglich der Zusammenarbeit zwischen beiden und der Unterordnung der Betriebsvertretung unter die Gewerkschaft zu entwickeln. Durch diese Ansätze zur funktionellen Entsprechung sollte der strukturelle Gegensatz zwischen der auf den Betrieb bezogenen, partnerschaftlich ausgerichteten und von daher auf einen bestimmten Aufgabenkreis festgelegten betrieblichen Interessenvertretung und der allgemeinen, alle Bereiche umfassenden gewerkschaft-

lichen Interessenvertretung überspielt werden [1].

Im Rahmen der oben dargestellten Generalklauseln und der sich aus dem Beziehungssystem der Betriebsvertretung ergebenden Bedingungen hatten die betrieblichen Interessenvertretungen gemäß BRG im einzelnen folgende Aufgaben:

1. Aufgaben, die mit einem Mitbestimmungsrecht im Sinne einer Zustimmung der Betriebsvertretung verbunden waren:

- § 104, IV in Verbindung mit §§ 66, V und 78, III: Der Erlaß der Arbeitsordnung und der Dienstvorschriften oder eine Änderung derselben bedurften der Zustimmung des Betriebsrates [2].

- § 70: In Unternehmen mit einem Aufsichtsrat sollten ein oder zwei Betriebsratsmitglieder in den Aufsichtsrat entsandt werden, "um die Interessen und Forderungen der Arbeitnehmer sowie deren Ansichten und Wünsche hinsichtlich der Organisation des Betriebs zu vertreten. Die Vertreter haben in allen Sitzungen des Aufsichtsrats Sitz und Stimme". Die genauen Modalitäten der Entsendung der Betriebsräte in den Aufsichtsrat und ihre Aufgaben wurden zwei Jahre später in einem Ausführungsgesetz festgelegt [3].

2. Aufgaben, die mit einer Mitwirkung der Betriebsvertretung verbunden waren:

---

1) Ausführlicher wird auf die Vergewerkschaftlichung der Betriebsräte in Theorie und Praxis in der hieran anschließenden Zusammenfassung in Kapitel 4.2.4. eingegangen.
2) Zu den Inhalten der Arbeitsordnung siehe § 134 b der Novelle zur Gewerbeordnung von 1891, der auch weiterhin galt.
3) Vgl. Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat. Vom 15. Februar 1922, in: Reichsgesetzblatt 1922, 1, S. 209f.

- § 78, VIII: Die jeweiligen Gruppenräte - oder wo diese nicht vorhanden waren, der Betriebsrat - hatten die Aufgabe, "soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht, nach Maßgabe der §§ 81 bis 83 mit dem Arbeitgeber Richtlinien über die Einstellung von Arbeitnehmern der Gruppe in den Betrieb zu vereinbaren". Dabei bestand für den Unternehmer kein Zwang zur Vereinbarung solcher Richtlinien. Wo die Betriebsvertretung Richtlinien vereinbaren konnte, blieb die Entscheidung bezüglich der einzelnen Einstellungen im Rahmen der Richtlinien ganz dem Unternehmer überlassen.

- § 78, IX: Der Gruppenrat bzw. Betriebsrat hatte "nach Maßgabe der §§ 84 bis 90 bei Entlassungen von Arbeitnehmern der Gruppe mitzuwirken". Der Betriebsvertretung wurde damit das Recht zugestanden, auf Antrag des Betroffenen in dessen Namen Einspruch gegen die Kündigung sowohl gegenüber dem Unternehmer als auch dem zuständigen Schlichtungsausschuß einzulegen. Allerdings hatte auch der einzelne Gekündigte das Recht des Einspruchs, wenn auch nur mit Billigung der Betriebsvertretung. Damit war der Kollektivrechtscharakter des BRG an dieser Stelle durchbrochen worden, da hier ein Individualrecht Platz griff, das dem Unternehmer die Möglichkeit bot, sich die Konkurrenz der Lohnabhängigen untereinander zunutze zu machen und diese gegeneinander auszuspielen.
  Der Einspruch konnte nur unter ganz bestimmten eng begrenzten Voraussetzungen erfolgen (§ 84). Ein Einspruch war gemäß § 85 nicht zulässig bei:

- "Entlassungen, die auf einer gesetzlichen oder tarifvertraglichen oder durch Schiedsspruch eines Schlichtungasuschusses oder eine vereinbarte Einigungs- oder Schiedsstelle auferlegten Verpflichtung beruhen",
- "Entlassungen, die durch gänzliche oder teilweise Stillegung des Betriebs erforderlich werden".

Die Bedeutung des Mitwirkungsrechts bei Entlassungen wurde weiterhin dadurch erheblich eingeschränkt, daß dem Unternehmer durch § 87, II gestattet wurde, die Wiedereinstellung eines zu Unrecht entlassenen Belegschaftsmitgliedes durch eine Entschädigung abzugelten. So waren gerade der Schutz für aktive Gewerkschaftsmitglieder oder ehemalige Betriebsvertretungsmitglieder vor Unternehmerwillkür entscheidend durchbrochen worden.

- § 66, VII, VIII, IX: Weiterhin hatte der Betriebsrat die Beschwerden der Gruppenräte entgegenzunehmen und auf deren Abstellung in Verhandlungen mit dem Unternehmer hinzuwirken (§ 66, VII); auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten und auf die Durchführung entsprechender Vorschriften hinzuwirken (§ 66, VIII); an der Verwaltung der betrieblichen Sozialeinrichtungen mitzuwirken (§ 66, IX).

3. Aufgaben, die mit einem Informationsrecht der Betriebsvertretung verbunden waren:

- § 71: Der Betriebsausschuß gemäß § 27 oder - wo ein solcher nicht bestand - der Betriebsrat hatte das Recht, vom Unternehmer zu verlangen, von ihm über alle den Dienstvertrag und die Tätigkeit der Belegschafts-

angehörigen berührenden Betriebsvorgänge informiert zu werden; allerdings nur, wenn dem keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse entgegenstanden. Ferner hatte der Unternehmer vierteljährlich einen Bericht über die Lage des Betriebs zu geben. Über die vom Unternehmer gemachten vertraulichen Angaben mußte von der Betriebsvertretung Stillschweigen bewahrt werden.

- § 74: Bei Einstellungen und Entlassungen aufgrund von Betriebsänderungen, Betriebsstillegungen oder infolge der Einführung neuer Techniken oder neuer Betriebs- oder Arbeitsmethoden war der Unternehmer verpflichtet, die Betriebsvertretung zur Vermeidung sozialer Härten möglichst rechtzeitig über diese Veränderungen zu informieren.

- § 72: "In Betrieben, deren Unternehmer zur Führung von Handelsbüchern verpflichtet sind und die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer oder 50 Angestellte im Betriebe beschäftigen, können die Betriebsräte verlangen, daß den Betriebsausschüssen oder, wo solche nicht bestehen, den Betriebsräten alljährlich vom 1. Januar 1921 ab nach Maßgabe eines hierfür zu erlassenden Gesetzes eine Betriebsbilanz und eine Betriebs-Gewinn- und Verlust-Rechnung für das verflossene Geschäftsjahr spätestens sechs Monate nach Ablauf des Geschäftsjahres zur Einsichtnahme vorgelegt und erläutert wird. Die Mitglieder des Betriebsausschusses oder des Betriebsrates sind verpflichtet, über die ihnen vom Arbeitgeber gemachten vertraulichen Angaben Stillschweigen zu bewahren". Das Ausführungs-

gesetz über die Betriebsbilanz folgte am 5. Februar 1921 [1].

Insgesamt gaben diese Informationsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten der Betriebsvertretung lediglich die Möglichkeit der bloßen Reaktion auf die Entscheidungen des Unternehmers. Die Entscheidungen selbst konnten nicht oder bestenfalls nur indirekt beeinflußt werden.

Wenn man sich die einzelnen Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß BRG insgesamt betrachtet, so erlangte der Betriebsrat nur bei dem Erlaß von Arbeitsordnungen eine wirkliche Mitbestimmung. Ansonsten hatte er allenfalls Mitwirkungsrechte erhalten. Zwar konnte er den Weg der gesetzlichen Schlichtung beschreiten. Da aber die Schiedssprüche der Schlichtungsstelle grundsätzlich nicht verbindlich waren, verloren auch diese Möglichkeiten bei einem kompromißlos geführten Streit mit dem Unternehmer ihre Wirkung.

Ausgehend von den einzelnen Rechten des Betriebsrates, kann daher auf dieser Ebene der Betrachtung das BRG als ein Arbeiterschutzgesetz bezeichnet werden.

Somit stellte sich das Gesetz zunächst einmal als eine Kodifizierung des Arbeiterausschußwesens dar.

Eine Kontinuität ergab sich schon allein dadurch, daß den Betriebsvertretungen nach BRG zu einem großen Teil die gleichen Aufgabenbereiche zur Mitwirkung zugewiesen wurden wie schon ihren Vorgängern. So oblagen der Betriebsvertretung ein - allerdings stärkeres - Mitwirkungsrecht bei der Verabschiedung oder Änderung der Arbeitsordnung, die Mitwirkung im gesamten Schlichtungswesen und die Mitwirkung bei der

---

1) Gesetz über die Betriebsbilanz und die Betriebsgewinn- und Verlustrechnung. Vom 5. Februar 1921, in: Reichsgesetzblatt 1921, 1, S. 159f.

Verwaltung der betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen (§ 66, IX BRG).

Damit war auch die Gefahr der Integration des mit dem Betriebsrat rechtlich institutionalisierten betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften in die Betriebsordnungsversuche der Unternehmer gegeben und somit die Entpolitisierung dieses Strebens. Zum anderen jedoch wurden dadurch unmittelbare Interessen der industriellen Lohnarbeiter zur langfristigen Erhaltung ihrer Arbeitskraft wahrgenommen, deren politische Dimension dann vor allem durch die Aufklärung der Belegschaft durch den Betriebsrat über die systembedingten Grenzen seiner Möglichkeiten hätte ausgefüllt werden können.

Die historisch-gesellschaftliche Kontinuität des BRG in dem Versuch der rechtlichen Ausgestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb bedeutet aber noch nicht, daß das BRG gleichgesetzt werden soll mit entsprechenden Bestimmungen der Novelle zur Gewerbeordnung von 1891. Kontinuität heißt in diesem Falle auch, daß das BRG einen erheblichen Fortschritt der rechtlichen Ausgestaltung der betrieblichen Interessenvertretung im Vergleich zu vorherigen Regelungen darstellte und in diesem Sinne ein weiterer Schritt zur Versachlichung des Verhältnisses zwischen Belegschaften und Unternehmern im industriellen Kapitalismus war.

Ebenso wie die genannten einzelnen Informations-, Beratungs-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates [1], die Vergrößerung des Anwendungsbe-

---

1) Noch einmal zusammengefaßt waren die wichtigsten, unterschiedlich stark ausgeprägten Mitwirkungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung nach BRG:
- Überwachung der Einhaltung der Tarifverträge,
- Abschluß von Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Spezifizierung von Tarifverträgen oder zur Ausfüllung eines tariflosen Zustands,
- Mitbestimmung beim Erlaß der Arbeitsordnung,
- Mitwirkungsrechte bei Entlassungen und Einstellungen,
- Mitwirkung bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren,
- Mitwirkung bei der Verwaltung von betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen.

reiches des Gesetzes etc. kann der durch das BRG schärfer gefaßte Interessenunterschied zwischen Unternehmer und Belegschaft (§ 1 BRG in Verbindung mit § 6 BRG) als Fortschritt gegenüber entsprechenden Bestimmungen des Hilfsdienstgesetzes von 1916 und dessen Vorläufern insofern aufgefaßt werden, als die entsprechende BRG-Bestimmung mit zu einem rationalen Klärungsprozeß der unmittelbaren Interessen als industrielle Lohnarbeiter und ihres betrieblichen Mitbestimmungsstrebens beitragen konnte.

Der Fortschritt des BRG gegenüber vorherigen gesetzlichen Regelungen ging allerdings nicht soweit, wie der Mehrheitssozialdemokrat Hermann Müller dies mit dem Hinweis auf die durch das Gesetz nun hergestellte völlige Gleichberechtigung der betrieblichen Interessenvertretung mit dem Unternehmer behauptete:

> "Mit der Alleinherrschaft des Unternehmers im Betrieb ist es vorbei, wenn dies die Unabhängigen auch bestreiten. Sie berufen sich dabei darauf, daß im Gesetz nirgends vom Mitbestimmungsrecht die Rede ist. Kann denn im Gesetz gefragt werden: "Die Arbeitnehmervertretungen bestimmen mit"? Mit wem sollen sie denn mitbestimmen? Mit dem Unternehmer natürlich. Und wenn sich dann die beiden Mitbestimmer nicht einigen, wer bestimmt dann? Der eine Teil allein? Das liefe auf das alleinige Bestimmungsrecht hinaus. Nein, mitwirken sollen beide Teile, gleichberechtigt mitwirken. Und kommt keine Einigung zustande, dann bestimmt keiner von beiden, sondern eine anzurufende unparteiische Instanz. So sagt das Gesetz, und es gibt keinen anderen Weg, auf dem beide Teile zum Ziele kommen können. Die Arbeitnehmervertretung steht also gleichberechtigt neben dem Unternehmer".(1)

---

1) H. Müller, a.a.O., S. 429. Zwar schränkte Müller im nächsten Absatz seine vorherige Behauptung wieder ein:
"In allen Fragen ist das allerdings nicht der Fall. So heißt es zum Beispiel in den ersten Bestimmungen, die die Aufgaben der Betriebsräte festsetzen, daß sie in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken die Betriebsleitung mit Rat unterstützen sollen, um dadurch mit ihr für einen möglichst hohen Stand und für möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebe zu sorgen; auch sollen sie in solchen Betrieben an der Einführung neuer Ar-

Der Betriebsrat war zwar in der Verhandlung Partner der Geschäftsleitung, jedoch ein nicht gleichberechtigter.

Darüber hinaus blieb, wie wir oben gesehen haben, die Mitbestimmung in Fragen des Produktionsprozesses und anderer Kernbereiche der betrieblichen Leitung der betrieblichen Interessenvertretung nach BRG verwehrt [1]. Somit wurde die Konfliktaustragung auf bestimmte Sach-/Teilkonflikte beschränkt und vermied den Systemkonflikt, der im übrigen auch gar nicht im Betrieb ausgetragen werden kann, sondern über politische Parteien etc. im gesellschaftlichen Raum.

Allerdings waren durch das BRG auch Ansatzpunkte zur Erweiterung der Mitwirkungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung gegeben. Karl Korsch schrieb dazu, seine bis dahin rechtspositivistische Interpretation des Gesetzes verlassend:

> "Und gerade aus diesem hartnäckigen und bösartigen Widerstand, den der kapitalistische Gesetzgeber auch den allerunscheinbarsten Anfängen einer wirklichen Kontrolle und Mitbestimmung der Arbeitnehmerschaft im Produktionsprozeß

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2283:
beitsmethoden fördernd mitarbeiten. Sie sollen hier also nur Rat geben und mitarbeiten. Dabei hat der Unternehmer letzten Endes die Entscheidung in der Hand. Er hat das Übergewicht. Auch bei der Einstellung von Arbeitskräften kann er allein entscheiden, wobei er allerdings an die Tarife und an die mit der Arbeitervertretung zu vereinbarenden Richtlinien gehalten ist. Aber in allen übrigen Fragen ist es anders, da stehen beide Teile gleichberechtigt nebeneinander."
Aber diese Einschränkungen, die an sich die betriebliche Mitbestimmung von den eigentlich unternehmerischen Fragen ausschließt, sah Müller als recht unbedeutsam und die generelle Gleichberechtigung des Betriebsrats als nicht schmälernd an.

1) Siehe dazu auch die Ausführungen von K. Korsch: Arbeitsrecht (G), a.a.O., § 18: Die Mitwirkung im Produktionsprozeß, S. 442 - 448, und § 19: Im besonderen die Mitwirkungsrechte der §§ 70 - 74, S. 448 - 457.

> entgegensetzt, haben wir nun vom Standpunkt der Arbeitnehmerklasse aus den Schluß abzuleiten, daß in diesen Rechten eben doch, bei all ihrer erbärmlichen Dürftigkeit, wirkliche und im Kampf ausdehnungsfähige "Anfänge" zu etwas Größerem im Keime schon enthalten sind. Und mit aller Macht müssen wir danach streben, die Bedeutung dieser ersten Keime eines gesetzlichen Mitbestimmungsrechtes durch Dehnung des Sinnes der gesetzlichen Ausdrücke womöglich auch über den gesetzlichen Rahmen hinaus soviel wir irgend angängig zu vergrößern". (1)

Das bedurfte einer erheblichen Qualifizierung der Belegschaften und der betrieblichen Interessenvertretung, deren Mängel und Unzulänglichkeiten schon die Betriebsrätebewegung stark behindert hatten [2]. Aber gerade hier bot das BRG eine Chance. Denn das Funktionswissen der Mitglieder der Betriebsvertretungen wurde aufgrund der rechtlichen Erweiterung und Spezifizierung ihrer Aufgaben gemäß BRG erheblich vergrößert [3].

Ein solches Funktionswissen war Voraussetzung zur Erfüllung sowohl der Sozialisierungsbestrebungen der Betriebsrätebewegung (wie sie Korsch am schärfsten formuliert hatte) als auch einer, allerdings nicht näher definierten Gemeinwirtschaftsidee, wie sie vor allem von Teilen der Mehrheitssozialdemokratie mit dem BRG verbunden wurde [4].

---

1) K. Korsch: Arbeitsrecht (G), a.a.O., S. 445f. (Hervorhebungen im Original).
2) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 4.2.1. (Die Dominanz der politischen Bestimmungsgründe der Konstitution des Betriebsrätegesetzes) und hier insbesondere den Abschnitt: Betriebliches Mitbestimmungsstreben der Belegschaften und Betriebsrätebewegung.
3) Hier bot sich auch den Gewerkschaften die Möglichkeit, durch Schulung der Mitglieder der Betriebsvertretungen der Integrierung in die gewerkschaftlichen Interessenvertretungsansprüche voranzutreiben; siehe hierzu auch das nachfolgende Kapitel 4.2.4.
4) Herrmann Müller deutet das an, wenn er in einer abschließenden Beurteilung des BRG schreibt (a.a.O., S. 430):
"Alles in allem: Wenn auch das Gesetz nicht alles gebracht hat, was die Arbeiter wünschen, einen großen Fortschritt bedeutet es jedenfalls. Es ist ein Grundstein, auf dem weitergebaut werden kann. Hoffentlich folgen die Gesetze, die uns die Bezirksarbeiterräte,

Gleichzeitig konnte die Betriebsvertretung gemäß BRG durch die Bestimmung ihrer Position als Interessenvertretung der Belegschaftsmitglieder gegenüber dem Unternehmer und durch die Zuweisung von spezifizierten Aufgaben die Belegschaft politisch aufklären, indem sie die ihrer Tätigkeit durch die kapitalistische Verfassung des Industriebetriebes gesetzten Grenzen den Belegschaftsmitgliedern vermittelte (zum Beispiel die Unmöglichkeit der Verhinderung der meisten Entlassungen durch die Betriebsvertretung).

Mit einer solchen 'aufklärenden' Information durch die betriebliche Interessenvertretung konnten Lernprozesse von Belegschaften - individuelle und kollektive - initiiert und verstärkt werden in dem Sinne einer "Mitbestimmung als gesellschaftlichem Aufklärungsprozeß" [1], die dann wiederum in einem sich wechselseitig beeinflussendem Prozeß die Situation und Position des Betriebsrates stärken konnten.

Insgesamt kann zur rechtlichen Bedeutung der Normen des BRG für die sozialen Beziehungen im Betrieb unter Abstraktion des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften in der Phase der Betriebsrätebewegung gesagt werden, daß die betriebliche Interessenvertretung gemäß BRG in einem Maße wie noch keine Form der rechtlich abgesicherten betrieblichen Interessenvertretung zuvor - im Vergleich zu den Ausschüssen gemäß Hilfsdienstgesetz von 1916 und deren Vorgängern - die rechtlichen Möglichkeiten zur Entwicklung von Kollektivität der Lohnabhängigen im Betrieb und damit zur Entfaltung von Gegenmacht ausdrückt . Denn die

---

Fortsetzung der Fußnote 4) von Seite 2285:
den Reichsarbeiterrat und die Wirtschaftsräte bringen sollen, bald nach. Es ist dringend notwendig, daß der Blick der Arbeiter erweitert wird. Erst mit der wachsenden Einsicht in die Bedingungen unseres Wirtschaftslebens wird die Ruhe einkehren, die wir dringend brauchen, wenn wir wieder aufbauen wollen, was der Krieg mit seinen Folgen vernichtet hat."

1) S. Braun: Mitbestimmung, a.a.O.

Betriebsvertretung konnte in einem Maße die individuellen und kollektiven Interessen der Belegschaft aufgreifen, daß sie - trotz ihrer Funktionalität im Sinne des kapitalistisch verfaßten Industriebetriebs - für die Belegschaft ein Organ kollektiver Interessenvertretung darstellte.

Allgemein war das BRG neben dem Tarifvertragsrecht in der Verordnung des Rats der Volksbeauftragen vom 23.12.1918 der wichtigste Ausdruck kollektiven Arbeitsrechts der Weimarer Zeit. Das Kollektivrecht stand im Gegensatz zu dem auf den liberalen Prinzipien des 19. Jahrhunderts beruhenden Individualrecht des Bürgerlichen Gesetzbuches. Dieses systemfremde kollektive Recht mußte von der Arbeiterbewegung erstritten werden - trotz der Funktionalität auch des Kollektivrechts für die Aufrechterhaltung der industriellen Produktion und als wesentliches Element der liberalen Integrationsweise der bürgerlichen Gesellschaft [1].

---

1) Karl Korsch interpretierte 1922 das Nebeneinander von Individual- und Kollektivrecht als Ausdruck der Übergangsperiode zwischen "bürgerlicher und proletarischer Arbeitsorganisation":
"Die heute bereits angebrochene "Übergangsphase" ("Transformationsperiode") zwischen der bürgerlichen und der proletarischen Arbeitsorganisation kündet sich nun praktisch dadurch an, daß in der gegenwärtigen Epoche tatsächlich diese beiden grundsätzlich verschiedenartigen Rechtsbeziehungen nebeneinander bestehen. Auch das Betriebsrätegesetz hat nichts daran geändert, daß jeder Arbeiter, der in einem Betrieb tätig wird, in einer bestimmten vertraglichen Beziehung zu dem Besitzer dieses Betriebes steht. ... Der allgemeine Charakter des Übergangs, der der gegenwärtigen Epoche anhaftet, muß natürlich auch in dem Rechtsbewußtsein dieser Epoche zum Ausdruck kommen. ... Auch im Recht (kann) weder der alte, rein bürgerliche Standpunkt des Privatrechts unverändert aufrechterhalten werden (der das Arbeitsverhältnis als eine auf freien Verträgen beruhende Privatangelegenheit der Beteiligten ansah), noch der neue rein proletarische Standpunkt des Sozialrechts (der das Arbeitsverhältnis als ein lediglich auf die gesellschaftliche Zusammenarbeit gegründetes Gemeinschaftsverhältnis ansieht). Vielmehr liegen sich diese beiden Rechtsauffassungen fortwährend in den Haaren. ...
In diesen für die heute Übergangsperiode charakteri-

Insofern kann das BRG nicht als isoliertes Gesetz diskutiert werden, sondern bedarf der Einordnung in das System der sozialdemokratisch orientierten Sozialpolitik, in den politischen Versuch der 'Dynamisierung' der rechtlichen Normen zum Zwecke des Ausbaus einer sozialen Demokratie und in den Versuchen von Unternehmern und Rechtsprechung, das betriebliche Mitbestimmungsstreben industrieller Belegschaft politisch 'ungefährlich' zu halten.

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2287:
stischen Kämpfen zwischen der rein bürgerlichrechtlichen und der sozialrechtlichen Auffassung des Arbeitsrechts haben nun natürlich die Betriebsräte, und mit ihnen jeder einzelne Angehörige der Arbeiterklasse mit aller Energie für diejenigen Konsequenzen einzutreten, die sich aus der sozialrechtlichen Auffassung des Arbeitsverhältnisses ergeben. ... Sie müssen sich deshalb z.B. weigern, nach einem Streik einen neuen Betriebsrat zu wählen, sondern sich vielmehr auf den Standpunkt stellen, daß der alte noch im Amte ist."
(K. Korsch: Arbeitsrecht (G), a.a.O., S. 387 und 390 - 392, Hervorhebung im Original).
Auch wenn dieser weitgehenden politischen Interpretation Korschens nicht gefolgt werden kann (wiewohl sie zu jener Zeit durchaus real erschient , zeigt seine Darstellung trotzdem einen wesentlichen rechtlichen Ansatzpunkt zum - juristischen wie politischen - Ausbau der Wahrnehmung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften, wie er auch von den Gewerkschaften mit den Möglichkeiten des (kollektiven) Tarifvertrages angestrebt wurde/wird.

4.2.4. Das Betriebsrätegesetz im Widerstreit zwischen den Notwendigkeiten des organisierten Produktionsprozesses, dem betrieblichen Mitbestimmungsstreben der Belegschaften, den Ansprüchen sozialdemokratisch orientierter staatlicher Sozialpolitik und den restriktiven Handlungsweisen und Auslegungen durch Unternehmer und Rechtsprechung - Versuch einer Zusammenfassung

Im folgenden soll versucht werden, die Betriebsverfassung, wie sie sich in der Phase ihrer Teildemokratisierung im Sinne der Liberalisierung und Vereinheitlichung herausgebildet hat, in ihren wesentlichen Strukturprinzipien, auch in Einschätzung der Bedeutung des BRG, zusammenfassend zu kennzeichnen.

Dabei sollen vorweg einige Stichpunkte zu diesen Strukturen genannt werden, die auf unterschiedlichen Ebenen anzusiedeln und mit unterschiedlichen Gewichtungen versehen sind, um danach genauer darüber diskutieren zu können:

- Es erfolgte durch das BRG ein liberales Angebot zur Verhandlung und zum Dialog und damit nur eine ansatzweise Verrechtlichung der sozialen Beziehungen im Betrieb.
- Das BRG war wesentlicher Bestandteil der sozialdemokratisch orientierten staatlichen Sozialpolitik mit dem Ziel der Verwirklichung einer sozialen Demokratie.
- Es fand ein Prozeß der 'Vergewerkschaftlichung des Betriebsrätewesens' statt.
- Das BRG war ein Ausdruck der Etablierung und begrenzten Anerkennung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften auf der gesellschaftlichen Ebene.
- Es entwickelte sich eine 'Entutopisierung' des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften.
- Die Veränderungen der sozialen Beziehungen im Betrieb

im Vergleich zur Phase vor 1914 erfolgten aufgrund von Forderungen der Betriebsbelegschaften und entsprangen nicht den Zugeständnissen einiger Unternehmer.

- Die Unternehmer versuchten(auch mit Unterstützung der staatlichen Bürokratie), das betriebliche Mitbestimmungsstreben der Belegschaften in ihre Betriebsordnungsversuche zu integrieren, es zu individualisieren und politisch 'ungefährlich' zu halten.
- Die technisch und ökonomisch bedingte Integrierung und Nivellierung industrieller Belegschaften waren wesentliche Voraussetzungen der Vereinheitlichung industrieller Betriebsverfassungen.
- Die stufenweise, thematisch differenzierte Regelung klassenbedingter Konfliktpotentiale und die Versachlichung des betrieblichen Herrschaftsverhältnisses trugen mit zu einer Liberalisierung der Betriebsverfassung bei.

Rechtlich-normativer Ausdruck der Phase der Teildemokratisierung im Sinne der Liberalisierung und Vereinheitlichung industrieller Betriebsverfassungen war das BRG. Es ist falsch zu sagen, daß mit dem BRG die Gestaltung der Beziehungen zwischen Belegschaft und Management aus deren autonomer Regelungsmacht herausgenommen und durch Gesetz und Rechtsprechung normativ festgelegt wurde, wie es die Verrechtlichungsthese industrieller Beziehungen nachzuweisen versucht [1]. Obwohl unbestritten ist, daß das BRG dem Betriebsrat und der Belegschaft bestimmte Handlungsmöglichkeiten und -grenzen gab und setzte, muß man doch davon ausgehen, daß in erster Linie der institutionelle Rahmen

---

1) Siehe dazu die Diskussionen um die Verrechtlichungsthese von U. Mückenberger in Kapitel 1.6. (Betriebsverfassung als Inkorporation der abhängig Beschäftigten) in Teil I dieser Untersuchung.

des Wirtschaftssystems, d.h. insbesondere die aus der kapitalistischen Wirtschaftsweise der bürgerlichen Gesellschaft abzuleitenden Eigentums-, Markt- und Vertragsverhältnisse für die Gestaltung der industriellen Beziehungen im Betrieb konstitutiv sind. Des weiteren sind noch die Organisation und industrielle Produktion innerhalb des institutionellen Rahmens sowie vor allem das sich aus dem institutionellen Rahmen zu begründende Mitbestimmungsstreben industrieller Belegschaften und die Betriebsordnungsversuche der Unternehmer innerhalb eines demokratischen politischen Systems von wesentlicher Bedeutung für die Prägung der Betriebsverfassung.

Form und Reichweite der betrieblichen Partizipation der Belegschaften bzw. ihrer Vertreter wurden nicht in der Hauptsache geprägt von den rechtlichen Normen des Betriebsrätegesetztes:

> "Die wirkliche Macht der Betriebsräte beruht nicht auf den Paragraphen des Betriebsrätegesetzes oder irgendeines anderen Gesetzes des kapitalistischen Staates. Den Schutz seiner Rechte findet er nicht bei den (nach Art. 102 der Reichsverfassung) "unabhängigen, nur dem Gesetz unterworfenen" Richtern und sonstigen Behörden des kapitalistischen Staates. Seine wirkliche Macht beruht vielmehr allein auf dem Druck, den die proletarische Klasse schon innerhalb der kapitalistischen Gesellschaftsordnung den kapitalistischen Machthabern gegenüber auszuüben vermag." (1)

Auch wenn Karl Korsch in diesem Fall politisch-normativ und weniger empirisch argumentiert und außerdem die Schutzfunktion des Arbeitsrechts und insbesondere

---

1) K. Korsch: Arbeitsrecht (G), a.a.O., S. 458. Siehe dazu auch die Betrachtung von W. Rosenbaum über die Wirkungen des Arbeitsrechts auf die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Betrieb (W. Rosenbaum: Die Wirkungen des Arbeitsrechts auf die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Betrieb, in: Leviathan, Jahrgang 10 (1982), Heft 3, S. 392 - 423).

des BRG zu sehr vernachlässigt, kennzeichnet er mit seiner Kernaussage zutreffend das Wesen und die politische Dynamik der industriellen Betriebsverfassung, die geprägt ist von den Interaktionen der an der Gestaltung der sozialen Beziehungen im Industriebetrieb Beteiligten.

Insofern kann mit Rosenbaum gesagt werden, daß das BRG nur als ein rechtlich vorgegebenes Verfahrensmodell für den Kontakt zwischen Betriebsleitung und betrieblicher Interessenvertretung/Belegschaft angesehen werden. Dieses Modell kann letztlich jedoch nicht mit Hilfe des Rechts durch die eine Seite gegen die andere erzwungen werden. Das Gesetz ist also lediglich ein Angebot, von dem die verschiedenen Parteien in unterschiedlichem Maße einverständlich Gebrauch machen können [1].

Aber gerade hierin liegt auch die Bedeutung des BRG, das kalkulierbare Regeln beschreibt, die den Weg zur Herrschaftskontrolle und damit beispielsweise auch zur Zurückdrängung von Unternehmerwillkür durch die Belegschaften und deren Interessenvertretungen ebnen. Es ist unbestritten, daß die Reichweite der Partizipation der Belegschaften durchaus unterschiedlich ist, je nach den unterschiedlichen objektiven und subjektiven Voraussetzungen des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften [2] und der darauf bezogenen Betriebsordnungsversuche der Unternehmer.

Insgesamt aber trug das BRG zu einer Versachlichung des betrieblichen Herrschaftsverhältnisses und zur

---

1) Vgl. W. Rosenbaum, a.a.O., S. 408. Auch wenn Rosenbaum das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 zum Ansatzpunkt seiner Überlegungen macht, so gehen wir doch davon aus, daß das BRG und das BetrVG 72 in ihren jeweiligen Grundstrukturen ähnlich sind und insofern die Rosenbaumschen Anmerkungen auch auf das BRG zu beziehen sind.

2) Vgl. dazu die Diskussionen in Kapitel 2.3. (Zum Zusammenhang von betrieblichem Mitbestimmungsstreben und subjektivem Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften) in Teil I der Untersuchung.

stufenweisen, thematisch differenzierten Regelung klassenbedingter Konfliktpotentiale bei; wobei der Versuch der juristischen Beschreibung der einzuhaltenden Regeln als eine nur ansatzweise Verrechtlichung der industriellen Beziehungen bezeichnet werden kann.

Die Wirksamkeit des BRG in seinem Beitrag zur prinzipiellen Begrenzung der betrieblichen Herrschaft des Unternehmers auf das innerhalb einer kapitalistischen Wirtschaftsweise unter Beachtung der Anforderungen der industriellen Arbeitsweise Funktionsnotwendige, zur Verhandlung über die Folgen der Herrschaftsausübung und zur Begrenzung der thematisierten Konfliktgegenstände auf solche, die auf der betrieblichen Ebene entschieden und implementiert werden können, hing ganz wesentlich davon ab, inwieweit das BRG eingebettet war in ein

1. gesamtgesellschaftliches Arbeits- und Sozialrecht mit einer leistungsfähigen Gerichtsverfassung (und vor allem in eine funktionierende, ausgebaute staatliche Sozialpolitik). Dadurch konnten bestimmte Konfliktfälle aus den Entscheidungsrahmen der Betriebsverfassung herausgelöst werden;
2. System tariflicher Bestimmungen über die Rahmenregelungen von Entlohnung und Arbeitsbedingungen, die einheitlich für Tarifgebiete und Wirtschaftszweige gelten und daher Industrie- und keine Betriebs- oder/und Berufsgewerkschaften zur Voraussetzung hatten [1].

Zu 1. (Zum Rahmen und Selbstverständnis der staatlichen Sozialpolitik):

Nach 1918 wurde eine staatliche Sozialpolitik ent-

---

1) Vgl. M. R. Lepsius, a.a.O., S. 198f.
Auch wenn Lepsius seine Überlegungen auf die aktuelle Betriebsverfassung in der Bundesrepublik abstellt, können sie - ähnlich wie bei den Rosenbaumschen Gedanken- auch für die Betriebsverfassung während der Weimarer Zeit gelten.

wickelt [1], die vor allem von einem maßgeblichen Teil der Sozialdemokratie als wesentlicher Ausdruck sozialer Demokratie und sozialer Rechtsstaatlichkeit verstanden wurde und in der gemäß diesem Verständnis das BRG eine erhebliche Rolle spielte.

Der Sozialdemokrat Hermann Heller, einer der scharfsinnigsten Verfechter des Sozialstaatlichkeitsprinzips während der Weimarer Republik, verstand den sozialen Rechtsstaat als direkte Verknüpfung von Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und Sozialstaatlichkeit [2].

Heller sah das Prinzip der repräsentativen Demokratie nur dann politisch langfristig gewährleistet, wenn neben die rechtliche Gewährung zur Ausübung der Demokratie (durch die Weimarer Reichsverfassung [3]) vor allem die bewußte politische Willensbildung der Bürger trat. Ein solcher permanenter, demokratischer Entscheidungsprozeß der Individuen als Staatsbürger war nach Heller aber auf Dauer gefährdet, wenn der sozial Schwächere Beeinflussungen und Manipulationen ausgesetzt war, die er aufgrund seiner "ökonomischen und zivilisatorischen" Unterlegenheit nicht zu durchschauen vermochte.

---

1) Zu der Sozialpolitik in der Weimarer Republik siehe umfassend das gleichlautende Kapitel bei L. Preller, a.a.O., S. 89 - 529, insbesondere die Seiten 230-295, 304 - 335 und 341 - 390.
2) Siehe dazu H. Heller: Demokratie und soziale Homogenität, 1928, wieder abgedruckt in: Derselbe: Gesammelte Schriften, hrsg. v. M. Drath u.a., Leiden 1971, Zweiter Band, S. 421 - 433; weitere Ausführungen zu Hellers Auffassung des sozialen Rechtsstaates siehe bei S. Albrecht: Hermann Hellers Staats- und Demokratie-auffassung, Frankfurt/M. 1983, sowie I. Staff: Nur Überwindung sozialer Ungleichheiten gewährleistet Demokratie, in: Frankfurter Rundschau, vom 2.8.1983, Dokumentation, S. 10; auf den letztgenannten Beitrag wird in unseren Ausführungen ebenfalls implizit eingegangen.
3) Zur Weimarer Reichsverfassung vgl. den gleichlautenden Abschnitt in Kapitel 4.2.1. (Die Dominanz der politischen Bestimmungsgründe der Konstitution des Betriebsrätegesetzes).

Eine solche 'dynamisierte', auch geschichtlich bewußte Auffassung des politischen Willensbildungsprozesses konnte nach Heller nur zum Durchbruch gelangen, wenn nicht nur soziale Korrekturen des bürgerlichen Rechtsstaats durchgesetzt wurden, sondern darüber hinaus eine Güter-Umverteilung und vor allem die Verwirklichung einer "wirtschaftlichen Demokratie" erfolgte, wie sie mit dem BRG und den entsprechenden Verfassungsartikeln in wesentlichen Konturen angedeutet war.

Der Auffassung des Sozialstaats als Strukturprinzip der Gesellschaft widersprach Karl Korsch u.a. in zwei Aufsätzen [1]. Er versuchte zunächst, die Grundprinzipien der staatlichen Sozialpolitik zusammenzufassen:

> "Vielleicht verlangt die Realpolitik heute wirklich das, was gründliche und grundehrliche bürgerliche Nationalökonomen jetzt von Kathedern herab immer eindringlicher fordern, und was ihnen nicht nur die Anhänger und Nutznießer des alten Zustandes, sondern auch dessen programmlos zur Macht gelangte ehemalige Bekämpfer mit täglich besserem Gewissen zu glauben anfangen? Vielleicht fordert in unserer heutigen Lage realpolitische Besinnung wirklich zuerst und vor allem die Wiederherstellung der kapitalistischen "freien" Wirtschaft, um überhaupt erst wieder eine Wirtschaft zu bekommen? Gebändigt durch Sozialpolitik natürlich, durch vermögensausgleichende Steuerpolitik, durch weitgehenden Arbeiterschutz und durch verbessertes Arbeiterrecht in der konstitutionell und nicht mehr despotisch regierten Fabrik! Dies ist in Wahrheit die entscheidende Frage des Tages. Ließe sich ein Wiederaufbau kapitalistischer Wirtschaft verbunden mit einer Sozialpolitik, die dem heutigen Bedürfnis des in ganz Europa und Amerika zu erhöhten Lebensansprüchen aufgewachten Proletariats Genüge täte, Not und Mangel als massenhaft und klassenweise auftretende Dauerzustände gänzlich ausschlösse,

---

1) K. Korsch: Praktischer Sozialismus, in: Derselbe: Gesammelte Werke, Frankfurt/M. 1980, Band 2, S. 183 - 189, sowie Derselbe: Sozialismus und soziale Reform, in: Derselbe: Gesammelte Werke, Frankfurt/M. 1980, Band 2, S. 201-208. Zitiert wird aus dem erstgenannten Beitrag.

> - ließe sich ein derartiger Aufbau eines reformierten Industriefeudalismus als eine heute realisierbare Wirklichkeit auch nur denken, so verlöre der heutige marxistische oder revolutionäre Radikalsozialismus jene ganz besondere "Notwendigkeit" seiner Zielsetzungen, die er als "wissenschaftlicher" Sozialismus für sich in Anspruch nimmt. Er sänke zu einer rein moralisch begründeten "idealen Forderung" herab. ... Wäre Kapitalismus als ein menschenwürdige Lebensbedingungen für alle schaffendes System, Kapitalismus ohne die dunkle Kehrseite von Ausbeutung, Not und Elend, die jedem historisch wirklich gewesenen Kapitalismus bisher anhaftete, überhaupt möglich - ja, könnte der Kapitalismus als ökonomisches System auch nur dasjenige Maß von Sozialpolitik dauernd ertragen, welches ihm heute durch Kriegsverordnungen und revolutionäre Gesetzgebung schon aufgepfropft ist - wer von uns wäre, wenn er diesen Glauben nur teilen könnte, gewissenlos genug, solchem Aufbau des relativ Besseren um eines absolut guten, aber erst in ferner Zukunft erreichbaren Endziels willen hemmend und zerstörend entgegenzutreten!" (1)

Gerade aber eine solche Möglichkeit bezweifelte Korsch mit dem Hinweis auf "den gänzlich illusionären Charakter jener scheinbar so 'realpolitischen' Verknüpfung von kapitalistischer Produktions- und sozialistischer Verteilungspolitik" (S. 187). Seine Argumentation setzt interessanterweise mehr auf der Ebene der ökonomischen Machtbildungs- und Machterhaltungsprozesse an, während Heller mit seinem Sozialstaatlichkeitsprinzip ganz wesentlich die Interaktionen der Individuen und sozialen Gruppen auf der politischen Ebene berücksichtigt.

Auch Heller räumte ein, daß die von ihm angestrebte "soziale Homogenität ... niemals Aufhebung der notwendig antagonistischen Gesellschaftsstrukturen bedeuten" kann [2]. Die soziale Homogenität als ein von Heller so verstandener "sozial-psychologischer Zustand", die durch den sozialen Rechtsstaat garantiert

---

1) K. Korsch: Praktischer Sozialismus, a.a.O., S. 185 - 187.
2) H. Heller, a.a.O., S. 428.

war, sollte eine gemeinsame parlamentarische Diskussionsgrundlage ermöglichen, aufgrund derer politische, ökonomische und soziale Antagonismen verarbeitet und innerstaatlicher Friede hergestellt werden konnten. Das diente nach Heller zur Schaffung der

> "Möglichkeit eines 'fair play' für den innenpolitischen Gegner, mit dem man sich unter Ausschaltung der nackten Gewalt einigen zu können meint. Erst dort, wo dieses Homogenitätsbewußtsein verschwindet, wird die bis dahin parlierende zur diktierenden Partei". (1)

Damit sollte so etwas wie ein Begriff des 'Gemeinwohls' praktiziert werden, der einen Konsens aller wesentlichen sozialen Gruppierungen bedeutete und das Prinzip des Dialogs und der Verhandlung garantierte.

Heller strebte eine über die rein formale Integration hinausgehende substantiell-politische an, die als wesentliche Vorbedingung aller weiteren politischen, ökonomischen und sozialen Fortschritte, also auch der Durchsetzung und Konkretisierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften, gelten kann. Er sah durchaus, daß eine politische Integration allein und isoliert auf der abstrakt-staatlichen Ebene - beispielsweise durch die Verfassungsnormen - auf Dauer in einer komplexen,von Interessenunterschieden und -gegensätzen durchzogenen Gesellschaft nicht in hinreichender Weise dazu geeignet war.

Die Mitglieder der Gesellschaft mußten also darüber hinaus über Klassen- und Weltanschauungsparteien/gruppierungen politisch integriert werden. So hatte die Sozialdemokratie als Klassenpartei der industriellen Lohnarbeiter und als klassische Weltanschauungspartei zwar schon seit längerem einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung einer angemessenen Form der liberalen politischen Integration geleistet.

---

1) H. Heller, a.a.O., S. 427.

Aber erst nach 1918 konnte mit der Schaffung einer liberalen, bürgerlich-demokratischen Staatsform, die die Sozialdemokratie als Repräsentantin eines 'meinungsmachenden' Teils der Arbeiter und zugleich als Weltanschauungspartei in ihre Willensbildungsprozesse mit einbezog, eine moderne, den Problemen adäquate Form gefunden werden, in der eine Integration der Arbeiter in die nach wie vor kapitalistisch organisierte Gesellschaft zumindest teilweise und eine Zeitlang gelang. Die Sozialpolitik als Kernstück sozialdemokratischen Selbstverständnisses und ihrer Praxis hat diese Integration wesentlich gefördert.

Die Sozialpolitik während der Weimarer Zeit war als eine klassengebundene Sozialpolitik - auch in Abwehr der Rätegedanken und -bewegung - in dem Sinne installiert worden, daß sie ansatzweise demokratisiert wurde (Teildemokratisierung des Arbeitsmarktes) und ihre materiellen Zuwendungen - auch wenn sie noch so unzureichend waren - sich vor allem an die industriellen Lohnarbeiter und weniger an das Bürgertum wendetete.

Insofern konnte das BRG als wesentlicher, vor allem von der Sozialdemokratie so verstandener Ausdruck ihrer sozialpolitischen Programmatik auch in der Praxis zunächst in der gedachten Weise wirken, d.h. mit zu einer Versachlichung des betrieblichen Herrschaftsverhältnisses, zu einer Differenzierung und Begrenzung der Konflikte auf das im Betrieb funktionsnotwendige und lösbare Maß und so insgesamt zu einer Liberalisierung der Betriebsverfassung beitragen [1].

---

1) Ludwig Preller schrieb zu eben diesen Auswirkungen in der betrieblichen Praxis, zu denen das BRG mit beigetragen hat (a.a.O., S. 138):
"Die Spannungen zu beheben, die Brücke zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern zu schlagen, war bei seiner Schaffung ein Teil (nicht der ganze Sinn) des Zweckes des Betriebsrätegesetzes gewesen. Wenn dieses Gesetz, wie noch auszuführen sein wird, sich auch nur langsam und im Grunde nur in den für die Nachkriegs-

Zu Beginn der Weimarer Republik waren die Bedingungen der Verwirklichung eines solchen Prozesses auch hinsichtlich des 'Beitrags' des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften als günstig zu bezeichnen, als sich mit und in der Betriebsrätebewegung die Ansätze in den Denk- und Verhaltensstrukturen der industriellen Lohnarbeiter zur politischen Abstraktion im Sinne einer sachlich-rationalen Bewältigung der Arbeits- und Lebenssituation stark verbreiterten.

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2298:
wirtschaft allerdings sehr bedeutsamen Großbetrieben einbürgerte, wenn es seine wirtschaftspolitische Zwecksetzung auch innerhalb des Betriebslebens so gut wie gar nicht erfüllte, so fügte es sich doch in die soziale Lücke des Betriebslebens der Nachkriegszeit nicht ohne Erfolg ein. Gerade die Großbetriebe, in denen sich das Betriebsrätewesen viel eher als in den Mittel- oder gar in den Kleinbetrieben durchsetzte, waren ja auch die Träger der stärksten Arbeitsrationalisierung und der objektivierten Auffassung vom Arbeitsverhältnis auf beiden Seiten. In diesen Betrieben wurde nun der Betriebsrat in der Tat nicht selten der Mittler zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern. Dieser Prozeß setzte sich allerdings nicht ohne weiteres durch. Nach Erlaß des Gesetzes wirkten die revolutionäre Zielsetzung und der Kampf um seine Entstehung noch zu stark nach. Erst im Laufe der Jahre kamen die geeigneten, gemäßigteren Personen in die Führung der Betriebsräte, die im akuten Ausgleich, nicht in revolutionären Fernzielen den Kern ihrer Aufgabe erblickten. Erst allmählich legte sich auch das Mißtrauen der Arbeitgeber und machte der nüchternen Erwägung Platz, das Betriebsrätewesen dem Betriebsgedanken einzuordnen. Der Betriebsrat wurde nun vielfach vom Betriebsleiter in die soziale Ordnung des Betriebes bewußt eingeschaltet, wobei fördernd hinzukam, daß im Betriebsrätewesen zugleich der Zwang für den Unternehmer enthalten war, "sich mit den inneren Bedürfnissen dieser Arbeiterschaft auseinanderzusetzen" und für die Arbeiter, sich "mit der Fülle der rechtlichen und wirtschaftlichen Fragen des Arbeitslebens bekannt" zu machen. Überstunden, Akkordarbeit, Entlassungen, Urlaubsfragen, Wohlfahrtseinrichtungen, Abstellung von Beschwerden, Arbeitsschutzfragen, auch kleinere Betriebsverbesserungen wurden nun zu Aufgabengebieten der Betriebsräte, auf denen sie sich mit verschiedenem Erfolg je nach persönlicher Eignung der Betriebsräte wie der Betriebsleiter betätigten. Die Gewerbeaufsichtsberichte konnten von Jahr zu Jahr mehr über eine zufriedenstellende Zusammenarbeit der Be-

Das gegen Ende der Weimarer Republik sich abzeichnende Scheitern der sozialdemokratisch orientierten staatlichen Sozialpolitik [1], das zugleich die Zerstörung einer wesentlichen politischen und sozialen Integrationsklammer bedeutete, verlief damit auch parallel zum Scheitern des mit dem BRG verbundenen Liberalisierungsgedankens der Betriebsverfassung und zur Infragestellung der gesellschaftlichen Anerkennung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften. So verlor zugleich mit dem substantiellen Abbau der staatlichen Sozialpolitik auch die Rechtsprechung ihre Integrationskraft. Damit war eine weitere wesentliche Bedingung des praktisch geleisteten Beitrags des BRG zur Versachlichung des betrieblichen Herrschaftsverhältnisses und zur stufenweise, thematisch differenzierten Regelung klassenbedingter Konfliktpotentiale in Frage gestellt. Insbesondere die Arbeitsgerichtsbarkeit versagte zunehmend den industriellen Lohnarbeitern die Anerkennung ihrer eigenständigen, beruflich-politischen Interessen [2].

Zu 2. (Zum Rahmen tarifvertraglicher Regelungen und gewerkschaftlicher Organisation)

Wie aus den rechtlichen Normen des BRG deutlich wird, war das Gesetz durchaus in ein System tariflicher Bestimmungen über die Rahmenregelungen von Entlohnung

---

1) Siehe dazu L. Preller, a.a.O., S. 399 - 495.
2) Denn gegen Ende der Weimarer Republik wurden die rechtlichen Normen des BRG vom Reichsarbeitsgericht zunehmend dem sozialen Leitbild des Faschismus angepaßt; vgl. zu dieser Entwicklung der Rechtsprechung die Aufsätze von O. Kahn-Freund: Das soziale Ideal des Reichsarbeitsgerichts. Eine kritische Untersuchung zur Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts, 1931, wieder abgedruckt in: Th. Raumm (Hrsg.): Arbeitsrecht und Politik - Quellentexte 1918 - 1933, Neuwied und Berlin 1966,, S. 149 - 210; daneben auch E. Fraenkel: Zehn Jahre Betriebsrätegesetz, 1930, wieder abgedruckt in: Th. Ramm (Hrsg.): Arbeitsrecht und Politik - Quellentexte 1918 - 1933, Neuwied und Berlin 1966, S. 97 - 112.

und Arbeitsbedingungen eingebunden, die einheitlich für Tarifgebiete und Wirtschaftszweige bestanden. Allerdings war eine wesentliche Voraussetzung der wirkungsvollen Ausgestaltung eines Tarifsystems, das für Regionen und Branchen Gültigkeiten haben sollte, so noch nicht erfüllt: die vollständige Durchsetzung von Industriegewerkschaften und damit die Ablösung der alten gewerkschaftlichen Berufsverbände. Das Problem des auf den Betrieb konzentrierten gewerkschaftlichen Organisationsprinzips hatte sich hingegen mit dem Niedergang der Betriebsrätebewegung und der Praxis des BRG endgültig gelöst.—

Mit der Notwendigkeit von Industriegewerkschaften als Bedingung der Wirksamkeit des BRG ist ein weiteres Strukturmerkmal der Betriebsverfassung und des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens gekennzeichnet, das unter dem Schlagwort der "Vergewerkschaftlichung des Betriebsrätewesens" diskutiert sowie praktiziert wurde und auch eng mit der Funktion des BRG zur Zügelung der Räte-/Betriebsrätebewegung verbunden war [1].

Bereits 1926 konstatierte Brigl-Matthiaß in seinen Analysen der politisch-praktischen Auswirkungen des BRG die Vergewerkschaftlichung des Betriebsrätewesens, die eine wechselseitige Beeinflussung von Form und

---

1) Wobei die ehedem unabhängige Räte- und Betriebsrätebewegung nach 1920 nicht nur von den Gewerkschaften durch die 'Vergewerkschaftlichung des Betriebsrätewesens', sondern zugleich auch von den utopischen und unsteten Vorstellungen der KPD aufgesogen wurde: "Der Rätegedanke wurde gewissermaßen "eingekapselt", teils in das Parteiinteresse der KPD, teils in das Organisationsinteresse der Gewerkschaften. Beide betrachteten die Räte nicht mehr als unabhängige Organe der gesamten Klasse, sondern als Instrumente einer außerhalb der Betriebe stehenden Organisation, in deren Interesse sie die "Transmission" zur Gesamtklasse darzustellen hatten. Der Ort, an dem - soziologisch betrachtet - sich beide Interessen trafen und wo sie zugleich dem noch übriggebliebenen Drang der Rätebewegung nach Unabhängigkeit begegneten, war die Schicht der Betriebsräte. In ihr lebte fort, was von der Rätebewegung noch übriggeblieben war" (P.v. Oertzen: Betriebsräte, a.a.O., S. 295).

Inhalt sowohl der Aktivität der Gewerkschaften als auch der Betriebsratsarbeit unter Anerkennung des Primats der gewerkschaftlich-überbetrieblichen Interessenvertretung bedeutete [1].

---

1) "Die Vergewerkschaftlichung des Betriebsrätewesens umfaßt die überwiegende Mehrzahl der Betriebsräte, eine nähere Untersuchung zeigt jedoch, daß beachtenswerte Restbestände des revolutionären Betriebsrätewesens noch vorhanden sind und jeweils die Anklammerungspunkte für die bald stärker, bald schwächer in Erscheinung tretenden gewerkschaftsfeindlichen Tendenzen bilden.
Teils sind es diese selbständigen revolutionären, mehr aber noch die eingegliederten Bestandteile des Betriebsrätewesens, die die Gewerkschaften sowohl in ihrer inhaltlichen Zwecksetzung als auch in ihrer Struktur und in ihrem Mechanismus beeinflussen. Die inhaltliche Zwecksetzung wird nach der politischen und aktiv sozialistischen Seite hin erweitert. Die gewerkschaftliche Struktur wird in der Richtung zum Industrieverband gedrängt. Der Mechanismus der Gewerkschaftsbewegung erhält neue Auswirkungsmöglichkeiten.
Der reformistisch orientierte Typus erhält sie durch die Ergänzung des bisherigen Funktionärssystems, durch die Unterstützung des gewerkschaftlichen Beamtentums und durch die praktisch und theoretisch verbesserten Möglichkeiten einer gewerkschaftlichen Führerausbildung.
Der sozialistisch-orientierte Typus erhält sie zunächst ebenfalls durch die gesteigerte Möglichkeit, ein wirtschaftlich geschultes, sozialistisches Führertum heranzubilden; darüber hinaus durch die Erweiterung der Produktionskontrolle und die praktischen Versuche, die proletarische Selbstverwaltung durchzuführen.
Soweit die bisherigen Erfahrungen ein Urteil zulassen, ist die Gewerkschaftsbewegung durch das Betriebsrätewesen jedenfalls stark beeinflußt worden und hat speziell unter dem Gesichtspunkt der gesellschaftlichen und machtpolitischen Kräfteverteilung eine wesentliche Stärkung ihrer Position erfahren" (K. Brigl-Matthiaß, a.a.O., S. 74f.).
Ausführlich ist die 'Vergewerkschaftlichung des Betriebsrätewesens' in ihrem Umfang und politischen Bedeutung bei Brigl-Matthiaß auf den Seiten 36 - 46 beschrieben; auf den Seiten 61 - 69 finden sich Angaben über den Bereich der Betriebsräteschulungen durch die Gewerkschaften. Auf die in der Praxis sehr unterschiedlich verlaufende Eingliederung der Betriebsräte in die Gewerkschaften und den Versuch der Instrumentalisierung durch die KPD gehen neben Brigl-Matthiaß auch noch zahlreiche andere Berichte und Autoren ein; siehe unter anderem R. Müller: Geschichte, a.a.O., Band 3;

Damit hatten sich die Gewerkschaften als dominierende Organisationsform der Vertretung der Interessen der industriellen Lohnarbeiter endgültig durchgesetzt. So konnten die durch das BRG geschaffenen Ansätze zu einer funktionellen Entsprechung von Betriebsvertretungen und Gewerkschaften ausgebaut werden, während die auch durch das BRG verstärkten strukturellen Widersprüche zwischen den Betriebsvertretungen und den Gewerkschaften keineswegs aufgehoben waren.

Denn die Betriebsvertretung nach BRG stellte die Vertretung eines durch Gesetz festgelegten Personenkreises dar, während die Gewerkschaft die Interessen von Personen vertrat, die sich auf freiwilliger Basis zusammengeschlossen hatten. Gleichzeitig war die Betriebsvertretung organisatorisch auf den jeweiligen Betrieb beschränkt, während das gewerkschaftliche Organisationsprinzip der Beruf bzw. in steigendem Maße die Branche war. Schließlich war die Betriebsvertretung nach BRG auch ein partnerschaftlich ausgerichtetes Organ, dessen - beschränkter - Aufgabenkreis durch das Gesetz fixiert wurde. Die Gewerkschaft hingegen war grundsätzlich (und nicht durch Gesetz) ausschließlich auf die Vertretung der Interessen ihrer Mitglieder verpflichtet und konnte innerhalb dieses Rahmens ihre Aufgaben selbst bestimmen.

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2302:
Deutscher Metallarbeiter-Verband (Hrsg.): Betriebsräte in der Metallindustrie. Material über Zahlen und Auswirkungen des Betriebsrätegesetzes, Berlin 1931; zahlreiche Beiträge in der 'Betriebsrätezeitschrift für Funktionäre der Metallindustrie'. Hrsg. v. Vorstand des Metallarbeiter-Verbandes, erstes Erscheinen 15. April 1920, mit der unter anderem Robert Dißmann das politische Zerfallen der ohnehin von reaktionären Kreisen und integrationistisch handelnden Unternehmern bedrohten Betriebsräte durch deren Anbindung an die Gewerkschaften verhindern wollte; F. Opel, a.a.O., S. 112ff.; Industriegewerkschaft Metall (Hrsg.), a.a.O., S. 234ff.; P.v. Oertzen: Mitbestimmung in der Revolution, a.a.O., S. 51ff.

Die funktionelle Zusammenarbeit zwischen Betriebsvertretung gemäß BRG und den Gewerkschaften konnte nur durch eine Unterordnung der Betriebsvertretungen unter die Gewerkschaften erreicht werden.

Andererseits übten auch die Betriebsvertretungen nach dem BRG einen Einfluß auf die Gewerkschaften aus. Zum Beispiel entstand mit den Betriebsräten eine völlig neue Schicht gewerkschaftlicher Funktionäre, die die gesamte Gewerkschaftsarbeit durch die von ihnen verstärkt eingebrachten Aufgabenstellungen veränderten.

Daneben waren die Gewerkschaften gezwungen, sich nun verstärkt mit betrieblichen Problemen auseinanderzusetzen und damit die historisch gewachsene Form der Nichtbefassung mit und der Verdrängung der betrieblichen Probleme [1] grundsätzlich aufzugeben [2] - eine Auseinandersetzung, die sich im Rahmen der nach 1918 erfolgten Etablierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften in der Gesellschaft abspielte. Eine Folge war unter anderem, daß nun die Organisationsinteressen der Gewerkschaften sehr viel stärker im Betrieb zur Geltung kamen [3].

---

1) Vgl. dazu die Diskussionen in Kapitel 2.2.3.2.10. (Die Vernachlässigung der betrieblichen Probleme durch die Arbeiterbewegung) während der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen 1848-90 und Kapitel 3.2.2.2. (Belegschaftsmitbestimmung, Betriebsverfassung und organisierte Arbeiterbewegung) während der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen 1890 - 1914.
2) Hermann Müller deutete diese Notwendigkeit bei der Würdigung des BRG an (a.a.O., S. 429):
"Der Kampf der Gewerkschaften drehte sich im wesentlichen um den Arbeitsvertrag. Dabei wurden zwar von den leitenden Stellen, oft zum Mißvergnügen der Mitglieder, die wirtschaftlichen Verhältnisse des Gewerbes geprüft und berücksichtigt, aber zur Mitwirkung bei den Problemen der Wirtschaft gelangten die Gewerkschaften nicht. Jetzt werden die Arbeiter hineingestellt in die wirtschaftlichen Betriebsfragen. Sie müssen erst laufen lernen. Das ist nicht leicht."
3) In welchem Maße nun die Gewerkschaften in den Betrieben, vor allem in den ihnen vor 1914 größtenteils verschlossenen Groß- und Riesenbetrieben, hauptsächlich mit Hilfe der betrieblichen Interessenvertretungen Fuß

Allerdings blieb in der Praxis die funktionelle Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat in

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2304:
faßten und in welchem Maße Unternehmer und staatliche Bürokratie mit der ihnen eigenen Terminologie darauf reagierten, zeigt ein Bericht des Regierungspräsidenten Düsseldorf an den Minister für Handel und Gewerbe vom 27. März 1920 (abgedruckt in: G. Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 476f.):
"Daß überall von den organisierten Arbeitern ein scharfer Druck auf die nicht organisierten ausgeübt wird, wird sowohl von Arbeitgebern als auch von Arbeitnehmern zugegeben, auch von Gewerkschaftsführern nicht geleugnet, die auf dem Standpunkt stehen, daß jeder Arbeiter einer Organisation angehören und an sie Beiträge zahlen müsse, da er ja auch die von diesen errungenen Vorteile mitgenösse. Vielfach äußert sich dieser Druck aber in unangemessenen Formen. So wird jeder Verkehr mit den Unorganisierten gemieden und diesen jede Unterstützung und sonst selbstverständliche Hilfeleistung verweigert. Auf der Gutehoffnungshütte in Sterkrade kam es zu Drohungen und Zusammenrottungen gegen Unorganisierte, schließlich zu Streikandrohungen, um deren Entlassung zu erzwingen. Zwar sind die gewaltsamen Maßnahmen in diesem Falle infolge Einwirkung der Hütte auf die Gewerkschaftsführer eingestellt worden. (...).
In einer Anzahl von Betrieben finden von Zeit zu Zeit durch die Arbeiterausschüsse sogenannte Buchkontrollen statt, bei der jeder Arbeiter seine Zugehörigkeit zu einer Organisation nachweisen muß. In der Regel wird der Anschluß an die Organisation gefordert, welche die Mehrheit hat. (...).
Ein ähnlicher Druck wie gegen Unorganisierte wird auch vielfach gegen anders Organisierte ausgeübt, namentlich gegen die christlichen Gewerkschaften und die wirtschaftsfriedlichen Arbeiter, die früheren "Gelben", die heute in dem deutschen Arbeiterbund vereinigt sind. Besonders die letzteren wurden bei den Firmen Friedr. Krupp A.G. und Th. Goldschmidt A.G. in Essen Verfolgungen ausgesetzt. Bei Krupp schieden im Jahre 1919 etwa 2000 Mann aus diesem Bund, gewöhnlich mit der Begründung aus, daß sie es nicht mehr aushalten könnten.
Die vorstehend aufgeführten Fälle können nur einen Ausschnitt aus dem Gesamtbilde bieten. Behördliche Vergleichsverhandlungen haben in Fällen von Terror gegen nicht oder anders organisierte Arbeiter m. W. nicht stattgefunden. Auch sind mir Fälle strafrechtlicher Verfolgung der Urheber des Terrors nicht bekannt geworden."
Interessant ist zu vermerken, daß auch in diesem Fall bereits eine gegenseitige Durchdringung stattgefunden hatte, d.h. daß nicht nur die Gewerkschaft versucht, im Betrieb Fuß zu fassen, sondern auf der anderen Seite auch die Belegschaftsmitglieder der Gewerkschaft den Zugang

ihrer inhaltlichen Dimension beschränkt; es gelang nicht, durch inhaltliche "Durchdringung und Vereinheitlichung der Aktionsebenen und -möglichkeiten von Gewerkschaftsorganisation und Betriebsrat zu einer umfassenden, gewerkschaftlich orientierten Betriebspolitik" [1] zu gelangen.

Damit wurde zweierlei versäumt:

1. Die Gewerkschaften wurden nicht zu einem Mitbestimmungskonzept gezwungen, das vom betrieblichen Mitbestimmungsstreben als unterster und zugleich für die praktisch-politische Realisierung des Konzepts wichtigster Stufe ausging; das gewerkschaftliche Selbstverständnis von Mitbestimmung orientierte sich weiterhin wesentlich auf die Unternehmens- und die Staatsebene [2].

2. Der zum Teil für eine wirksame Interessenvertretung der Individuen im Betrieb und des 'Sozialzusammenhangs Belegschaft' notwendige Betriebsegoismus der Betriebsräte konnte nur organisatorisch-personell auf ein erträgliches Maß begrenzt werden. Es gelang nicht, das über dieses Maß hinausgehende inhaltlich praktizierte 'belegschaftsorientierte' Handeln und Selbstverständnis der Betriebsräte (Reinhard Hoffmann) in ein Konzept umzufunktionieren, das die überbetriebliche Interessenvertretung substantiell mit einbezogen und so der Konkurrenz zwischen den einzelnen Belegschaften, die von den Unternehmern noch tatkräftig gefördert wurde, Einhalt geboten hätte [3].

---

1) R. Hoffmann: Betriebsräteproblem, a.a.O., S. VIII.
2) Angefangen vom Naphtalischen Konzept der Wirtschaftsdemokratie über die Vorstellungen des DGB kurz nach Ende des Zweiten Weltkrieges (Ausdruck dafür ist der 1950 vorgelegte Gesetzesvorschlag des DGB zur Neuordnung der deutschen Wirtschaft) bis hin zum gewerkschaftlichen Mitbestimmungskonzept unserer Tage (vgl. dazu Kapitel 1.8. in Teil I dieser Untersuchung).
3) Karl Korsch hat 1922 klar die Notwendigkeit sowohl der substantiellen Beachtung der Belegschaftsinteressen bei der Betriebsratsarbeit, aber vor allem auch der strategischen Notwendigkeit der Einordnung der Betriebs-

Die Versuche der Unternehmer, mit ihrer sozialen Betriebspolitik und einer 'sozialen Rationalisierung' eine Integration des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften zu erreichen, können als ein weiteres Merkmal der Betriebsverfassung der Weimarer Republik gekennzeichnet werden. Im Rahmen der allgemeinen Rationalisierungswelle während dieser Phase wurde nicht nur die Standardisierung und Normierung, also gewissermaßen die mehr technische

---

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 2306:
ratsarbeit in die allgemeine gewerkschaftliche Interessenvertretung gefordert (K. Korsch: Arbeitsrecht (G), a.a.O., S. 459):
"Daß sich der Betriebsrat, die Gruppenräte, Betriebsobleute, und ebenso der Betriebsausschuß, der Betriebs- oder Gruppenratsvorsitzende und jedes einzelne mit irgendeiner besonderen Funktion im Rahmen der Betriebsvertretung beauftragte Betriebsratsmitglied ... stets auf die breite Masse der Belegschaft stützen, und daß sie in allen Fällen, auch wenn sie es für ihre Pflicht halten, einer bloß momentanen Stimmungsaufwallung innerhalb der Belegschaft nicht sofort nachzugeben, letzten Endes den Willen der Betriebsversammlung als für ihre gesamte Tätigkeit bestimmend betrachten müssen, haben wir schon in den früheren Paragraphen dieser Schrift häufig betont, und es ist dies vom Standpunkt der proletarischen Demokratie so schlechthin selbstverständlich, daß wir hier nicht noch einmal näher darauf einzugehen brauchen. Dagegen soll hier noch einmal ausführlich betont werden, daß als der allerwichtigste Grundpfeiler der Rätemacht wie jeder anderen proletarischen Macht innerhalb der kapitalistischen Gesellschaft letzten Endes niemand anders, als die gewerkschaftlichen Koalitionen der Arbeiterklasse betrachtet werden können. Nicht über die Räte und ihre Zusammenfassung zu "reinen" Räteorganisationen, sondern über die Gewerkschaften und ihre Zusammenfassung zu gewaltigen Industrieverbänden führt der Weg zur Eroberung der wirtschaftlichen und politischen Macht. Ein klassenbewußter, marxistisch denkender Betriebsrat darf sich jemals grundsätzlich in Gegensatz zu den für seinen Betrieb in Frage kommenden Gewerkschaften stellen, so sehr er bisweilen tatsächlich die Tätigkeit oder Untätigkeit reformistisch und arbeitsgemeinschaftlich verseuchter Gewerkschaftsführer im Klasseninteresse wird bekämpfen müssen."

und auch ökonomische Rationalisierung der Produktion vorangetrieben, sondern zugleich damit zusammenhängend die Systematisierung des Arbeitskräfteeinsatzes und die Verlagerung der Leistungsbestimmung in Produktionsplanung, -vorbereitung und -steuerung. Die nun für den Arbeitsablauf genau vorgeschriebenen Arbeitsanweisungen ließen kaum mehr Raum für individuelle Gestaltung.

Die technische, ökonomische und arbeitsorganisatorische Rationalisierung, begonnen mit dem schon vor 1914 angewandten Taylorismus, fortgeführt und abgesichert durch den Fordismus in seiner mehr technischen Bedeutung [1], fand in dem Bereich des Verhältnisses Lohn/Leistung durch den Refa-Verband und die vom letzteren entwickelten Verfahren zum Arbeits- und Zeitstudium ihren adäquaten Ausdruck [2].

Als die Grenzen der tayloristischen, rein technischen, ökonomischen und arbeitsorganisatorischen Rationalisierung der Arbeit deutlich wurden, begannen industrielle Psychotechnik und Arbeitswissenschaften die soziale Praxis des Industriebetriebs zu beeinflussen. Das verlangte von den Unternehmens- und Betriebsleitungen, analog zur technischen, ökonomischen und arbeitsorganisatorisch bestimmten Unternehmensplanung auch eine Sozialplanung zu betreiben, die insgesamt berechenbare und kontrollierbare Verhältnisse im Betrieb schaffen sollte.

Die 'soziale Rationalisierung' hatte (analog zum Effektivitätskriterium der technischen Rationalisierung und zum Rationalitätskriterium der ökonomischen Rationalisierung) das Erreichen einer optimalen Zustimmung und Kooperation der Belegschaften zur Zielsetzung.

1) Siehe dazu die Diskussionen in Kapitel 3.1.4.2.1. (Das Taylorsche System der 'Scientific Management' und seine Bedeutung für die Organisierung industrieller Lohnarbeit).
2) Vgl. R. Schmiede, E. Schudlich, a.a.O., S. 243ff.

> "Die soziale Rationalisierung ist die Gesamtheit der Maßnahmen und Methoden, die der Sache nach dazu geeignet und meist von den Arbeits- und Sozialwissenschaften entwickelt worden ist, um die industrielle Arbeit und den industriellen Betrieb den komplexen Bedürfnissen, Ansprüchen, Idealen und Wertvorstellungen des arbeitenden Menschen entsprechend zu verändern oder anzupassen." (1)

Die wissenschaftliche Diskussion der sozialen Rationalisierung befaßte sich zunächst mit Gebieten der Arbeitspsychologie, Arbeitsphysiologie und der industriellen Psychotechnik, die u.a. mit den Namen Hendrik de Man [2] und Fritz Giese [3] verbunden waren. Daraus entwickelte sich eine Diskussion um eine Betriebssoziologie, die sich um die Arbeiten des "Instituts für Betriebssoziologie und soziale Betriebslehre" in Berlin (Goetz Briefs) gruppierte [4] und die nun die "industriellen Beziehungen" zum Gegenstand der Aufmerksamkeit machte [5].

---

1) S. Braun: Betriebspolitik, a.a.O., S. 17. Dabei ist die soziale Rationalisierung nicht identisch mit der sozialen Betriebspolitik, durch deren Entwicklung sie quer hindurchgeht. "Die vorteilhaften Wirkungen (der sozialen Rationalisierung, Anm.d.V.) werden oft durch den politischen und ideologischen Zusammenhang, den diese im Betrieb erfahren, entwertet" (ebenda).
2) Siehe dazu H.d. Man: Arbeiterpsychologie, in: F. Giese (Hrsg.): Handwörterbuch der Arbeitswissenschaften, Halle a.d. Saale 1930, Sp. 199 - 217; sowie derselbe: Der Kampf um die Arbeitsfreude. Eine Untersuchung aufgrund der Aussagen von 78 Industriearbeitern und Angestellten, Jena 1927. Eine informative Zusammenfassung bietet P. Hinrichs, a.a.O., S. 253 - 264.
3) Siehe u.a. F. Giese: Psychotechnik, Breslau 1928; eine zusammenfassende Darstellung gibt P. Hinrichs, a.a.O., S. 221 - 252.
4) Zu den vielen Arbeiten von Goetz Briefs siehe beispielhaft G. Briefs: Betriebsführung und Betriebsleben in der Industrie. Zur Soziologie und Sozialpsychologie des modernen Großbetriebs in der Industrie, Berlin 1934.
5) Diese Diskussion ging davon aus, daß sich "im Rahmen der Berücksichtigung des Faktors Mensch zeigte ..., daß oft Konflikte zwischen der verständigen und sachlichen Berücksichtigung des arbeitenden Menschen und den Interessen der Betriebsleitung entstehen. Einige können zwar bei einiger Weitsicht gelöst werden,

Parallel zur wissenschaftlichen Diskussion um die soziale Rationalisierung und damit verbunden gingen in der Praxis nach 1918 in Deutschland nahezu alle Großbetriebe dazu über, besondere Sozialabteilungen, an deren Spitze in der Regel ein Prokurist, wenn nicht gar ein Vorstandsmitglied stand, einzurichten. Das so geschaffene Sozialmanagement hatte als wesentliche Aufgaben die Planung, die Durchführung des Programms und die ständige Kontrolle der Bedingungen, unter denen sich neue oder neu aufgelegte Formen sozialer Betriebspolitik entwickeln konnten [1].

Die neuen Formen der sozialen Betriebspolitik waren in Deutschland gekennzeichnet durch Diskussionen um "Werkstattaussiedlung", "Bildung autonomer Arbeitsgruppen" [2], aber auch durch die wieder verstärkte Verbreitung der werksgemeinschaftlichen Auffassung von der Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb [3]. Letztere war stark mit sozialindividualistischen Versatzstücken wie etwa dem Fordismus verbunden [4].

Vorrangig die Unternehmer wollten durch ein Programm höherer Löhne, kürzerer Arbeitszeit, wachsender Produk-

---

Fortsetzung der Fußnote 5) von Seite 2309:
andere jedoch müssen durch den Zusammenprall der gegensätzlichen gesellschaftlichen Interessen und Kräfte "ausgetragen"werden, weil sie in ihrem Umfang und ihren Quellen weit über den Betrieb hinausgreifen und Macht- und Ordnungsfragen darstellen" (S. Braun: Betriebspolitik, a.a.O., S. 19).

1) Vgl. S. Braun: Betriebspolitik, a.a.O., S. 6f.

2) Vgl. dazu die Arbeiten von E. Rosenstock zur Werkstattaussiedlung, a.a.O.,; R. Lang/W. Hellpach zur Gruppenfabrikation, a.a.O., sowie auch J. Winschuh: Praktische Werkspolitik, Berlin 1923; eine informative Zusammenfassung dieser Versuche der Individualisierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens gibt P. Hinrichs, a.a.O., S. 155 - 187.

3) Siehe zur werksgemeinschaftlichen Ideologie das Kapitel 3.3.2. (Der werksgemeinschaftliche Betriebsverfassungsversuch).

4) Zum Fordismus siehe auch P. Hinrichs, a.a.O., S. 188 - 207.

tivität etc. die Arbeiter an der Produktion interessieren und sowohl die betriebliche/überbetriebliche Interessenvertretung der Arbeiter in ihrer Funktion als Kontroll- und Gegenmachtinstrument als auch das (sozialdemokratisch orientierte) Sozialstaatsprinzip und -programm in ihrer Funktion zur Erreichung einer sozialen Demokratie von politisch 'gefährlichen' Dimensionen befreien.

Bezeichnend für diese Ausformung der sozialen Betriebspolitik der Unternehmer war das mit dem Namen Karl Arnhold untrennbar verbundene "Deutsche Institut für technische Arbeitsschulung" (DINTA), das Versatzstücke der sozialen Rationalisierung mit bestimmten gesellschaftlichen Interessen und außerwissenschaftlichen Ordnungsvorstellungen verband und letztlich in die nationalsozialistische Betriebsgemeinschaftsideologie mündete [1].

All diese Formen der sozialen Rationalisierung und bestimmter Ausprägungen einer sozialen Betriebspolitik der Unternehmer im Rahmen einer technischen, ökonomischen und arbeitsorganisatorischen Rationalisierung der Produktion [2] verliefen in einen sich

---

1) Siehe dazu die Untersuchungen von E. Bäumer: Das Deutsche Institut für technische Arbeitsschulung, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, München und Leipzig 1930; sowie peripher auch R. Schwenger: Die betriebliche Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, München und Leipzig 1932; zum DINTA siehe informativ P. Hinrichs, a.a.O., S. 271 - 290.

2) Zur gesellschaftlich-politischen Diskussion und Verarbeitung der technischen und ökonomischen Rationalisierung der Produktion während der Weimarer Zeit siehe u.a. Ch. Maier: Zwischen Taylorismus und Technokratie. Gesellschaftspolitik im Zeichen industrieller Rationalität in den zwanziger Jahren in Europa, in: Die Weimarer Republik, hrsg. v. M. Stürmer, Königstein/Ts. 1980, S. 188 - 213; Teilbereiche der gesellschaftlichen Diskussion geben wieder die Studien von E.V. Schöck: Arbeitslosigkeit und Rationalisierung. Die Lage der Arbeiter und die kommunistische Gewerkschaftspolitik 1920 - 1928, Frankfurt/M., New York 1977,

wechselseitig bedingenden Entwicklungs- und Durchsetzungsprozeß mit den folgenden Faktoren:

- integrierte und nivellierte Belegschaften. Die durch die technische und ökonomische Rationalisierung erforderliche Notwendigkeit der 'bruchlosen Synchronisierung' der betrieblichen Teilvorgänge zu einem integrierten betrieblichen Produktionsprozeß bedeutete die Integration unterschiedlicher Belegschaftsteile zu einer Gesamtbelegschaft, die auch subjektiv zum Abbau von erfahrungs-, positions- und statusbedingten Gegensätzen und Unterschieden führte.

  Das heißt auch, daß damit eine Vereinheitlichung industrieller Betriebsverfassungen insofern verbunden war, als die noch vor 1914 festzustellenden unterschiedlichen Ausprägungen und Gestaltungen der sozialen Beziehungen im Betrieb und deren politische Interpretationen durch die daran Beteiligten vor allem nach 1918, auch durch die oben diskutierte spezifische Etablierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens, in einem erheblichen Ausmaß nivelliert wurden;

- eine hoch entwickelte außerbetriebliche, staatliche Sozialpolitik, wie sie durch die Sozialdemokratie ausgebaut und als wesentliche Bedingung der Verwirklichung einer sozialen Demokratie gedacht war und die die soziale Härten der technischen und ökonomischen Rationalisierung außerbetrieblich 'abfederte';

- eine berechenbare, an bestimmte Regeln gebundene Form des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften.

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 2311:
jene von G. Stollberg: Die Rationalisierungsdebatte 1908 - 1933. Freie Gewerkschaften zwischen Mitwirkung und Gegenwehr, Frankfurt/M., New York 1981, und die von R. Schmiede, E. Schudlich, a.a.O.

Die Unternehmer erkannten so die Existenz eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens an. Damit wurden auch die 'politischen Mauern', die die meisten von ihnen in Abwehr jeglichen äußeren Einflusses noch vor 1914 um den Betrieb errichtet hatten, durchbrochen. Jedoch starteten die Unternehmer mit ihren neuen bzw. neu aufgelegten Formen der sozialen Betriebspolitik im Rahmen der technischen und ökonomischen Rationalisierung, der allgemeinen ökonomisch-politischen Destabilisierung der Weimarer Republik und angesichts der Spaltung der Arbeiterbewegung eine politisch 'ungefährliche' Integration des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften mit dem Ziel, die damit verbundene Opposition gegen unternehmerische Herrschaft herauszufiltern.

Die Unternehmer setzten auf ihre individualistische Interpretation des Mitbestimmungsstrebens, die - wie wir oben gesehen haben - geprägt war von einer mehr technischen und psychologischen Mitbestimmung, die auf den Arbeitsplatz beschränkt blieb.

Damit wurde der durch die katastrophischen Erfahrungen des verlorenen Krieges und seiner politischen Folgen in Gang gesetzte Prozeß der Entideologisierung der Unternehmerseite, die die innere Anerkennung des Arbeitsverhältnisses als eines subjektiv beruflichen, objektiv vertraglichen Verhältnisses zwischen politisch freien, ökonomischen Interessen beinhaltete, teilweise gebremst und sogar zurückgedrängt.

Indem die Unternehmer mit ihren Strategien zum Teil erfolgreich waren, konnte so die Mitbestimmung während der Weimarer Zeit in erheblichem Maße in die unternehmerische Politik eingegliedert und die Bedeutung der betrieblichen Interessenvertretung gemäß BRG in ihrer Funktion einer allgemeinen Opposition mit dem Ziel der Herrschaftskontrolle gemindert werden.

Reinhard Hoffmann vermerkt dazu zutreffend [1]:

> "Jeder Ansatz einer über das Betriebsrätegesetz hinausgreifenden Betriebspolitik von Betriebsräten und Gewerkschaften wurde erfolgreich abgeblockt durch den Widerstand der Unternehmerseite. Dieser Widerstand äußerte sich entweder in der direkten machtpolitischen Konfrontation oder über eine entwaffnende, entpolitisierende Assimilierung des Betriebsrates seitens der Werksleitungen und geschah mit der Unterstützung der staatlichen Rechtsprechung (sowie der Praxis der Zwangssprüche der staatlichen Schlichtungsausschüsse). Damit konnte die Arbeit der Betriebsräte in der betrieblichen Interessenvertretung die Kernbereiche der Unternehmerherrschaft über die Betriebe nicht erreichen, wenn auch das Resümee in dem letzten Satz der Arbeit von Brigl-Matthiaß, daß "das Betriebsrätewesen in seiner praktischen Bedeutung mehr oder minder auf den Wirkungsbereich der früheren Arbeiterausschüsse zusammengeschrumpft" sei (1924/25!) (2) wohl nach Maßgabe der revolutionären Forderungen und Möglichkeiten von 1918/19 berechtigt war, aber aus heutiger Sicht ein wenig überzogen ist."

---

1) R. Hoffmann: Betriebsräteproblem, a.a.O., S. VIIf. Auch Ludwig Preller schreibt (allerdings etwas mystisch) zur Praxis des BRG, daß bei dessen Verabschiedung 1920 schwerlich vorauszusehen war, "daß auch die Arbeitgeber, wenigstens in den großen Betrieben, sich mit dem Gesetz nicht nur abfinden, sondern es für die betriebliche Sozialpolitik nicht ohne Erfolg in Anwendung bringen würden". (L. Preller, a.a.O., S. 251).

2) K. Brigl-Matthiaß schrieb 1926 (a.a.O., S. 246): "Zieht man das Fazit aus der bisherigen Entwicklung des Betriebsrätewesens, so ergibt sich, daß die Wirksamkeit des Betriebsrätewesens fast ausschließlich auf sozial- und arbeitspolitischem Gebiet liegt und voraussichtlich auch in Zukunft auf dieses Gebiet beschränkt sein wird. Im Vergleich zu den produktionswirtschaftlichen und sozialpsychischen Zielen des Betriebsrätegesetzes und im Vergleich zu den Ideologien, die dem Betriebsrätewesen zu Grunde liegen, muß diese Wirksamkeit als recht bescheiden bezeichnet werden. Als Fundament einer neuen Wirtschaftsverfassung begrüßt, ist das Betriebsrätewesen in seiner praktischen Bedeutung mehr oder minder auf den Wirkungsbereich der früheren Arbeiterausschüsse zusammengeschrumpft."

Gerade hierin ist auch das Dilemma der Praxis des BRG zu sehen. Von einem Teil, vor allem der der aktiven Minderheit zuzurechnenden Arbeiter wurde das BRG mit überhöhten und teilweise utopisch-moralischen Erwartungen konfrontiert, die dann im Laufe der Entwicklung enttäuscht werden mußten und so einen Entpolitisierungsprozeß unter den Arbeitern verstärkten, der eine allgemeine Distanz zur gewerkschaftlichen und politischen Tätigkeit schuf. Insofern 'krankte' das BRG grundsätzlich daran, daß es zwar in der politisch-ökonomischen Praxis der Weimarer Republik realisiert werden mußte, aber (auch gemäß den Vorstellungen wesentlicher Teile der SPD) seinen Sinn erst durch und in eine(r) anderen Wirtschaftsordnung bekommen hätte.

Vor solchen unrealistisch-utopischen Vorstellungen hatte Karl Korsch schon 1922 gewarnt, als er die einzelnen Stufen der Entwicklung der Mitwirkungsrechte der Arbeiter in Betrieb und Gesellschaft mit dem Kampf des Bürgertums um eine freiheitlich-demokratische Staatsverfassung verglich und zu dem Ergebnis kam, daß sich die Entwicklung von der absoluten Monarchie hin zur bürgerlich-demokratisch-liberalen Staatsform auch im Bereich der Ökonomie (in der "Verfassung des 'Gemeinwesens der Arbeit'" (K. Korsch)) vollzieht, "deren einzelne Phasen nur alle um eine weltgeschichtliche Epoche später liegen, als die entsprechenden Phasen der politischen Entwicklung" [1].

Obwohl das Korsch'sche Entwicklungsmodell in seinem Vergleich als zu geschichts-philosophisch und obwohl bestimmte Begrifflichkeiten u.E. als problematisch zu kritisieren sind, gibt es doch in dieser Form der Systematisierung der Entwicklungsstufen von der absoluten Herrschaft des Unternehmers im Betrieb bis hin zur auch durch das BRG mit bedingten Kontrolle eben dieser Herrschaft wesentliche Hinweise zur Be-

---

1) K. Korsch: Arbeitsrecht (G), a.a.O., S. 298f.

urteilung des BRG und allgemein der Betriebsverfassung [1].

Korsch bezeichnete die sozialen Beziehungen zwischen industriellen Lohnarbeitern und Unternehmern, wie sie sich während der Weimarer Republik entwickelten und deren wesentlicher Ausdruck das BRG war, als einen in seinen Anfängen stehenden "gewerblichen Konstitutionalismus":

> "Von einer voll durchgeführten "industriellen Demokratie kann heute noch nirgends die Rede sein; nicht einmal bis zum "Parlamentarismus" ist die Entwicklung der Freiheit im Gemeinwesen der Arbeit bisher gelangt. Vielmehr ist die heutige Arbeitsverfassung in ... Deutschland

---

1) Das Korsch'sche Schema umfaßt folgende drei Entwicklungsstufen (K. Korsch: Arbeitsrecht (G), a.a. O., S. 302f.):
"a) Die erste Einschränkung der absoluten Herrschaft des kapitalistischen "Arbeitgebers" über die Arbeitsbedingungen "seiner Arbeiter" und über den gesamten Produktionsprozeß geschah durch die "Eingriffe" des Staates in die bürgerliche "Freiheit" des Gewerbes und des Arbeitsvertrages. ... Es erlangt somit hier der Arbeiter zwar noch nicht direkt in seiner Eigenschaft als Arbeiter, aber doch indirekt in seiner Eigenschaft als Staatsbürger, eine erste Art von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht im Wirtschaftsleben der Gemeinschaft. ...
b) Die zweite Einschränkung der absoluten Machtbefugnisse des kapitalistischen "Herrn im Hause" geschah durch die gewerkschaftlichen Koalitionen der Arbeiter und die von ihnen geführten Kämpfe und Verhandlungen. Durch die auf diese Weise den kapitalistischen "Arbeitgebern" abgetrotzten oder auch abgefeilschten Zugeständnisse erringen die Arbeiter ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen in ihrer Eigenschaft als Eigentümer und Verkäufer der Ware Arbeitskraft. ...
c) Die dritte und jüngste Form der Einschränkung der absoluten Herrschaft der kapitalistischen Betriebseigentümer geschieht durch die Eroberung von Mitwirkungsrechten für den Arbeiter als solchen, für den Arbeiter als arbeitendendes Glied im Gemeinwesen der Arbeit, den Arbeiter als Betriebsangehörigen. Diese Entwicklung hat größere Bedeutung erst im 20. Jahrhundert, genauer gesprochen erst in der mit dem Weltkrieg anhebenden revolutionären Epoche erlangt."

> ... zu charakterisieren als ein noch in seinen ersten Anfängen stehender "gewerblicher Konstitutionalismus". Es gibt noch die monarchischen Beherrscher der Betriebe, wenn auch meistens nicht mehr als voneinander gänzlich unabhängige, sondern als zu Bünden und Reichen (Konzernen und Trusts) zusammengeschlossene Souveräne. Es gibt daneben aber auch schon ein gewisses Mitwirkungsrecht des Arbeitervolkes. Der Schwerpunkt der Macht liegt durchaus beim Monarchen; die Monarchen der Wirtschaft sind aber, ganz entsprechend dem Monarchen des konstitutionellen Staates, bei der Ausübung ihrer Macht immerhin schon an eine geschriebene Verfassung und an bestimmte Gesetze gebunden.
> Dieser "konstitutionelle" oder besser noch "scheinkonstitutionelle" Charakter der heutigen Wirtschaftsverfassung zeigt sich am offenbarsten in der Verfassung des Einzelbetriebes, wie sie durch das Betriebsrätegesetz und verwandte Gesetze festgelegt ist." (1)

Für die Betriebsverfassung von großer Bedeutung sind die aufgestellten Regeln, an die sich auch die Unternehmer halten müssen und mit Hilfe derer unternehmerische Willkür und Absolutismus vermieden, d.h. Herrschaftskontrolle ausgeübt werden soll. Indem Korsch die Betriebsverfassung der Weimarer Zeit von allen ideologischen und moralischen Überfrachtungen zu befreien suchte, dämpfte er zugleich übertriebene Hoffnungen, wie sie von einigen, vor allem stark parteipolitisch orientierten Arbeitern mit der Realisierung des BRG verknüpft wurden.

Es stellt sich hier die Frage, ob ein über die Herrschaftskontrolle hinausgehendes, realisierbares Interesse an der Weiterentwicklung der Betriebsverfassung allgemeines Kennzeichen des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften während der Weimarer Zeit (also nach Verabschiedung des BRG und angesichts der dann prozeßhaft eintretenden politischen Bedeutungslosigkeit der Betriebsrätebewegung) war oder nur auf einen kleinen Kreis von Parteipolitikern beschränkt blieb.

---

1) K. Korsch: Arbeitsrecht (G), a.a.O., S. 305f.

Damit kommen wir zu einem weiteren wichtigen Strukturmerkmal der Betriebsverfassung der Weimarer Zeit, das wir als den Prozeß der 'Entutopisierung' sowohl der revolutionär-reformistischen als auch der harmonisch-christlich-katholischen Arbeiterbewegung auf der Ebene der betrieblichen Sozialbeziehungen bezeichnen. Diese 'Entutopisierung' bedeutete eine freiere, weniger autoritär gegängelte Entfaltung der der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise innewohnenden individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik der arbeitenden Bevölkerung.

Die ohne Zweifel auch in der Weimarer Zeit noch stark vorhandenen ideologischen Begründungszusammenhänge und Legitimationen, die allerdings ihrer noch vor 1914 vorhandenen imperialistischen und sozial-darwinistischen Züge weitgehend entkleidet waren, spielten sich hauptsächlich auf der Ebene der Parteien und Verbände ab und verloren auf der Ebene der Betriebe ihre große, jegliche Verständigung hemmende Bedeutung.

Aus der Notwendigkeit der Vertretung der klassenbedingten Arbeits- und Betriebsinteressen der Arbeiter ergab sich ein Streben, die Bedingungen einer möglichen Interessenbeschädigung und -verletzung unter Kontrolle zu bringen und damit etwas wie Mitbestimmung zu erreichen. Das betriebliche Mitbestimmungsstreben der Belegschaften wollte erreichen, daß die sozialen Beziehungen von unternehmerischer Willkür befreit wurden. Es war insofern im kapitalistischen Industriebetrieb beschränkt, weil dieses Streben das Herrschaftsverhältnis zwischen Arbeitern und Unternehmens-/ Betriebsleitungen nur relativierte, aber dennoch weitreichend wirkte, insofern es mit dem Abbau nichtfunktionaler und sachlich nicht legitimierbarer Herrschaftsansprüche verbunden war. Das betriebliche Mitbestimmungsstreben der Belegschaften kann auch in-

sofern als 'konkret-entutopisierend' bezeichnet werden, als erkannt wurde, daß die kapitalistische Wirtschaftsweise auf der Ebene der Machtbildungs- und -erhaltungsprozesse keineswegs vom Industriebetrieb her in Frage gestellt werden kann, sondern nur über politische Parteibildung [1].

Die Durchsetzung und (begrenzte) Anerkennung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften erfolgte im Zusammenhang mit der Machtpartizipation eines Teils der organisierten Arbeiterbewegung und der Schaffung der demokratischen Republik nach 1918 und hatte das solidarische Positions- und Verhaltensgefüge der Belegschaften, damit deren Politisierung sowie der politischen Interpretation des Verhältnisses zwischen Betriebsleitung und Belegschaft zur weiteren wichtigen Voraussetzung.

Diese Voraussetzung implizierte eine grundlegende Problematisierung bisheriger Regelungen der Arbeitsbeziehungen und Autoritätsverhältnisse, die als Forderung der Belegschaften nach der Umgestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb an die Unternehmer (und an den Staat) formuliert und zum Teil in Arbeitskämpfen auch durchgesetzt wurden; vor 1914 waren (vereinzelte) Partizipationsmöglichkeiten der Arbeiter aus Zugeständnissen der vor allem sozialreformerisch-aufgeklärten Unternehmer zu erklären.

Als zentraler Ausdruck und politisches Symbol des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften kann der Betriebsrat angesehen werden.

Die überwiegende Mehrheit der Arbeiter wollte (mit dem Niedergang der Betriebsrätebewegung und nach der

---

1) Siehe dazu unsere Bemerkungen, daß sich die betriebliche Interessenvertretung keineswegs auf Dauer den 'Grundsatzkonflikt' mit dem Unternehmer leisten kann, in Kapitel 4.2.3. (Die rechtliche Bedeutung der Normen des Betriebsrätegesetzes für die sozialen Beziehungen im Betrieb).

Verabschiedung des BRG) eine Umgestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb dergestalt, daß unter Ausnutzung des mit dem BRG verbundenen Angebots eine Herrschaftskontrolle und damit eine Liberalisierung der Betriebsverfassung erfolgte; es wurde keineswegs die Führungsfrage im Betrieb gestellt.

Die Liberalisierung der Betriebsverfassung, also der Abbau nicht-funktionaler Herrschaft ohne einen Souveränitätswechsel, kann als deren weiteres wesentliches Strukturmerkmal während der vierten Entwicklungsstufe der Betriebsverfassung und des Verhältnisses zwischen Belegschaften und Betriebsleitungen in Deutschland gekennzeichnet werden.

Typischer Ausdruck dafür ist das in einer revolutionären Situation durchgesetzte BRG, das ein zwar nicht besonders starkes, aber immerhin liberales Angebot zur Regelung der sozialen Beziehungen im Betrieb darstellte.

Die Liberalisierung der Betriebsverfassung gehört eigentlich zum institutionellen Rahmen bürgerlicher Gesellschaften. Sie hat sich aber - und das ist eine wesentliche Erklärung für das auch von Korsch festgestellte 'Nachhinken' der "Arbeitsverfassung" hinter der staatlich-politischen Verfassung - deshalb so spät entwickelt, weil

- allgemein die Liberalisierung der Betriebsverfassung in ihrer politischen Form eine Intervention in die ebenfalls zur bürgerlichen Gesellschaft gehörende Autonomie des Wirtschaftsprozesses darstellt;
- spezifisch in Deutschland die politische Liberalisierung als immanenter Bestandteil der bürgerlichen Gesellschaft lange Zeit entweder vom Staat unterdrückt oder/und vom Bürgertum selbst aufgegeben worden war mit dem Ziel, stattdessen ökonomisch partizipieren zu können.

Die Betriebsverfassung ist innerhalb der Grenzen, die durch das Bestehen und Funktionieren einer industriell-kapitalistischen Ökonomie aufgrund von deren Konkurrenz- und Verwertungs-, aber auch Differenzierungs- und Integrierungsgesetzlichkeiten gezogen sind, auf Verhandlung und Dialog angelegt.

Inhalt der Liberalisierung der Betriebsverfassung ist die institutionalisierte soziale Kontrolle der Leitenden durch die Arbeitenden.

III. Zur aktuellen partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung in der Bundesrepublik Deutschland

Der abschließende Teil III der vorliegenden Untersuchung faßt in einem ersten Abschnitt die zentralen Aspekte der geschichtlichen Entwicklung der Belegschaftsmitbestimmung und Betriebsverfassung zusammen.

Zunächst werden die Ausgangspunkte und die Absichten der historisch-systematischen Betrachtung in Teil II gleichsam in der Rückschau verdeutlicht, aber auch die Probleme, Unklarheiten und offenen Fragen benannt. Es folgt eine zusammenfassende Darstellung der Entwicklungsstufen der Betriebsverfassung und die Präsentation der zentralen Ergebnisse dieses geschichtlichen Entwicklungsprozesses. Dabei wird insbesondere herausgearbeitet, wie sich im geschichtlichen Ablauf Belegschaften und Unternehmer einander konfrontiert, aber auch aufeinander zubewegt und schließlich - im Rahmen der von uns als partnerschaftlich-pluralistisch bezeichneten Betriebsverfassung - unter Wahrung ihrer institutionell gegebenen unterschiedlichen Positionen kompromißhaft "identifiziert" haben.

Der zweite Abschnitt des Teils III befaßt sich näher mit Begriff, Struktur und Funktion der partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung.

Im dritten und letzten Abschnitt schließlich werden einige allgemeine Thesen zu den Perspektiven der Entwicklung der Betriebsverfassung formuliert.

1. Der Kompromißcharakter der partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung

1.1. Die Ausgangspunkte und Absichten der Rekonstruktion des geschichtlichen Entwicklungsprozesses der Betriebsverfassung

Die vorliegende Untersuchung verfolgt die Absicht, die Entwicklung der aktuellen Betriebsverfassung sozusagen "von unten" als Ergebnis der Konfrontation und der Vermittlung des Mitbestimmungsstrebens der industriellen Belegschaften im betrieblichen Herrschaftsverband und der darauf bezogenen Betriebsordnungsversuche der Unternehmens- und Betriebsleitungen darzustellen. Die Betriebsverfassung wird nicht nur als Ergebnis einer ökonomisch bedingten politischen Entwicklung, sondern als eine Folge des betrieblichen Interaktionszusammenhangs voneinander politisch unabhängiger aber ökonomisch aufeinander bezogener Akteure gesehen.

Dabei kommt dem in politischen Lernprozessen entwickelten betrieblichen Mitbestimmungsstreben der Arbeiter eine entscheidende Bedeutung zu. Wir nehmen an, daß das betriebliche Mitbestimmungsstreben sich zunächst aus der spezifischen arbeitsplatzbezogenen Interessenkonstellation ergibt [1]. Während die Unternehmens- und Betriebsleitungen die Arbeit und den Arbeitsplatz vor allem unter technisch-ökonomischen Leistungskriterien betrachten, sehen die Arbeiter bzw. die industriellen Belegschaften diese primär unter dem Aspekt ihrer ökonomisch-sozialen Bedürfnisse. Die Arbeiter befinden sich in einer Lage, in der es grundsätzlich, situationsspezifisch abgewandelt, ihr Interesse sein muß, im Rahmen ihrer Möglichkeiten nach

---

1) Vgl. hierzu auch Kapitel 2. (Gegenstand der Untersuchung und Untersuchungsmodell) in Teil I der vorliegenden Untersuchung.

Sicherheit des Arbeitsplatzes, Maximierung der Lohngratifikation und Minimierung des Arbeitskraftverschleißes sowie nach einer beruflich sinnvollen, statusverleihenden Tätigkeit zu streben bzw. eine derartige Arbeitssituation zu erhalten.

Da diese Interessenlage Ergebnis der Dynamik des kapitalistischen Wirtschaftsprozesses ist, hat sie typisch einen bestimmten 'Antikapitalismus' zur Folge, der das Streben nach 'Gegenmacht' und Entscheidungskontrolle und auf der betrieblichen Ebene das Streben nach Mitbestimmung zur Wahrung der eigenen Grundinteressen enthält, d.h. nach Kontrolle der interessenrelevanten Bedingungen der Arbeit und der diesen zugrundeliegenden Entscheidungsprozessen.

Die so begründete Notwendigkeit, die eigenen Interessen zu vertreten, führt in Verbindung mit den in der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft wurzelnden Postulaten der Autonomie und der Selbsthilfe letztlich zu einem Streben der Arbeiter nach aktiver Selbstbestimmung in der Arbeit. Dieses Streben ist der Herrschaftsposition der Unternehmens- und Betriebsleitungen entgegengesetzt.

Ihrem Streben nach Selbstbestimmung können die Arbeiter nur dann näher kommen, wenn die Grenzen ihrer Interessenwahrnehmung durch das Streben nach einer Mitbestimmung über die Kontrolle der Arbeitsprozesse und aller Bedingungen der Arbeit der alleinigen Festlegung durch die Unternehmens- und Betriebsleitungen entzogen werden.

Das betriebliche Mitbestimmungsstreben der Belegschaften ist eingebettet in bzw. Teil eine(r) allgemeine(n) Opposition der industriellen Lohnarbeiter gegen die institutionelle Machtüberlegenheit der Unternehmer zur Durchsetzung der Interessen der Arbeitnehmer mit dem Ziel ihrer gesellschaftlichen Selbstbestimmung. In-

sofern steht das betriebliche Mitbestimmungsstreben der Belegschaften in einem wechselseitig sich bedingenden Zusammenhang mit gewerkschaftlicher Aktivität der Arbeiter allgemein [1].

Die geschichtlichen Entwicklungsstufen des 'betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Arbeiter' und der darauf bezogenen 'Betriebsverfassungs- oder Betriebsordnungsversuche der Unternehmer' stehen im Mittelpunkt der Darstellung in Teil II der vorliegenden Untersuchung. Für uns ging es u.a. um die Frage, ob und inwieweit die Stufen des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens als Ausdruck eines Entwicklungsprozesses des Proletariats gesehen werden können, der zum Beispiel bei Marx und Engels angedeutet, aber in seinen Bedingungen und Voraussetzungen nicht im einzelnen beschrieben worden ist [2], ohne daß es sich bei der Darstellung der Entwicklungsstufen um eine geschichtsphilosophische Konstruktion handelt.

Wir haben in diesem Zusammenhang einen Schwerpunkt auf die Untersuchung der subjektiven Voraussetzungen und Bedingungen gelegt, unter denen

- die arbeitende Bevölkerung den Übergang von ständisch-herrschaftlich gebundener Arbeit (als Bauern, Handwerker usw.) zu industrieller politisch freier Lohnarbeit bewältigen mußte;
- die industriellen Belegschaften ein für die Entfaltung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens erforderliches Denk- und Handlungsgefüge entwickeln konnten;
- die Arbeiter bzw. die Arbeiterbewegung die 'Führungsfrage' in Betrieb und Gesellschaft positiv oder negativ hätten stellen können und müssen.

In diesem Zusammenhang kann unsere Untersuchung auch

---

1) Vgl. hierzu auch S. Braun: Mitbestimmung, a.a.O., S. 121.
2) K. Marx, F. Engels: Manifest, a.a.O., S. 470 - 474

als ein Beitrag zur Darstellung der Geschichte der Arbeiterbewegung gelten, der sich nicht als Organisationsgeschichte versteht, sondern den Versuch unternimmt, die subjektiven Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter unter den sich ändernden historischen Gegebenheiten als grundlegende Handlungsbedingung der Arbeiterbewegung zu beschreiben [1].

Entsprechend dieser allgemeinen Intention und mit Hilfe des in Teil I entwickelten Untersuchungsmodells [2] haben wir die Auswahl und Verarbeitung des historisch-empirischen Materials vorgenommen.

Dabei ergaben sich im Verlauf des Forschungsprozesses verschiedene Probleme und Defizite, die vor allem aus der Materiallage sowie aus den inneren Grenzen einer historisch-empirischen Sekundäranalyse, zum Teil aber auch aus unseren eigenen Lern- und Bewußtwerdungsvorgängen im Forschungsprozeß selbst herrühren .

Es erwies sich, daß die Materiallage sehr viel reichhaltiger war, als wir zunächst annehmen konnten. Zum einen standen uns die immer zahlreicher werdenden neueren sozialgeschichtlichen Lokal- und Regionalstudien zur Verfügung, von denen etliche Bereiche mitbehandelten, die auch für unsere Fragestellungen fruchtbar zu machen waren. Beispielhaft seien hier etwa Tenfeldes Bergarbeiteruntersuchungen im Ruhrgebiet oder Borscheids Studie über die Württembergischen Textilarbeiter erwähnt. Zum anderen zeigte sich auch, daß es eine Reihe zeitgenössischer Untersuchungen zu Fragen der jeweiligen Lebens- und Arbeitssituationen der Arbeiter, der Entwicklung der Industriearbeit usw.

---

1) Dabei sollte man allerdings nicht die Subjektivität der Arbeiter mit der des Wissenschaftlers verwechseln, wie das E. Lucas in seinem neuen Buch tut; vgl. E. Lucas: Vom Scheitern der deutschen Arbeiterbewegung, Basel und Frankfurt/M. 1983.
2) Vgl. hierzu Kapitel 2. (Gegenstand der Untersuchung und Untersuchungsmodell) in Teil I der vorliegenden Untersuchung.

gibt, die bis heute keiner systematischen Auswertung unterzogen worden sind. Hier können als Beispiele Levensteins Arbeiterbefragungen oder auch die im Auftrag des Vereins für Socialpolitik erstellten Untersuchung über 'Auslese und Anpassung der Arbeiterschaft' genannt werden, die - wie mehrere andere - für unsere Fragestellungen aufschlußreiches Material enthalten.

Das Problem war also eher die 'Bändigung' des reichhaltigen Materials als der Mangel daran, und das Problem war vor allem die Verarbeitung des disparaten, "eigensinnigen" historisch-empirischen Materials für unsere Fragestellungen.

Grundsätzlich erscheint es auch uns, daß angesichts der Fülle des verarbeiteten und in der Darstellung präsentierten Materials, bei unserem Bemühen um eine detaillierte und differenzierte Interpretation und unserer Absicht, zu über den jeweiligen Einzelfall hinaus relevanten allgemeinen Erkenntnissen und Aussagen zu gelangen, gelegentlich die eigentlichen Fragestellungen durch das Material selbst etwas in den Hintergrund gedrängt worden sind.

Wir waren mit einem damit zusammenhängenden weiteren Problem konfrontiert, das verschiedene Autoren in jüngerer Zeit als ein grundlegendes Dilemma der neueren Sozialgeschichtsschreibung (bzw. einer bestimmten Richtung derselben) gekennzeichnet haben. So schreibt etwa D. Peukert [1]:

> Mit dem Unbehagen am Erklärungswert globaler Daten und dem Übergang zur Detailstudie mit immer engeren örtlichen oder zeitlichen Grenzen, wachsen zwar die Einzelinformationen, wird unser Wissen um das Arbeiterleben konkreter, aber zugleich wachsen die - berechtigten - Skrupel vor

---

1) D. Peukert: Arbeiteralltag - Mode oder Methode?, in: Argument-Sonderband 94, S. 8 - 39, Berlin 1982, S. 18.

> jeder Verallgemeinerung. Wenn dann doch einmal jemand eine übergreifende Darstellung wagt, kann ihm - wiederum in der Regel zurecht - vorgehalten werden, daß er ein konturloses Sammelsurium präsentiert, das nur mühsam durch einige Globalaussagen zusammengehalten wird, oder daß er sein Material in ein Prokustesbett vorschneller Thesen gepackt hat, die sich in jedem Detail kritisch infrage stellen lassen.

Auch J. Kocka weist auf einen gewissen Mangel an breiter, zusammenfassender Perspektive bei der in den letzten Jahren zu recht großer Bedeutung gelangten "Mikrohistorie" mit ihrem Interesse für das Alltagsleben der "kleinen Leute im kleinen, überschaubaren Raum" hin [1].

Und A. Lüdtke beschreibt das Spannungsfeld von "Detail"- und "Globalstudie", von "Mikro"- und "Makrohistorie", indem er einerseits die bloße Reduktion einzelner "Geschichten" auf ein allgemeines "Wesen" als "Irrweg" kennzeichnet, andererseits die Beschränkung auf die "unendliche Vielfältigkeit farbiger Anschauung" als "Sackgasse" [2].

Gefordert ist vielmehr eine Vermittlung beider Dimensionen historischer Analyse. Peukert bemerkt hierzu [3]:

> Wenn nicht sozialgeschichtliche Detailstudien schlechthin und Alltagsgeschichte erst recht unvermittelt neben Globalentwürfen stehen sollen, die sich mit einem strategischen Blick aus hoher Perspektive auf das Gewimmel der Unterschichten begnügen, kommt es auf ein zugleich behutsames und wagemutiges Vorgehen an, das einerseits die Vielfalt und nicht reduzierbare Lebensfülle von Alltagserfahrungen respektiert, sich andererseits

---

1) J. Kocka: Lohnarbeit und Klassenbildung, Berlin-Bonn 1983, im folgenden zitiert als: Klassenbildung, S. 14.
2) A. Lüdtke: Erfahrung von Industriearbeitern - Thesen zu einer vernachlässigten Dimension der Arbeitergeschichte, in: W. Conze, U. Engelhardt: Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart 1979, S. 494 - 512, S. 502.
3) D. Peukert, a.a.O., S. 19.

> mit dem unvermeidlich begrenzten Erklärungswert aller historischen Theorie bescheidet und gerade deshalb den theoretischen Entwurf auch in seiner perspektivischen Dimension nicht scheut.

Indem wir bei unserer Darstellung bemüht waren, die Fülle der historischen Daten und Einzelfälle zwar durchaus auch in ihrer Eigenständigkeit zu verarbeiten und zu präsentieren, dabei stets aber auf die über den Einzelfall hinausgehende generelle geschichtlich-gesellschaftliche Bedeutung hinzielten, haben wir versucht, unter unserer Fragestellung eine solche Vermittlung oder Verbindung zu leisten.

Das ist sicherlich immer nur ein Stück weit und nicht "perfekt" gelungen. Insbesondere erklären sich manche Längen und Wiederholungen unserer Untersuchung aus dieser Problematik, da, um den Gesamtzusammenhang zu wahren, der Faden der Darstellung immer wieder neu aufgenommen werden mußte.

Auf der anderen Seite glauben wir jedoch,daß unsere Untersuchung einen Beitrag zu einer solchen Vermittlung darstellen kann, wenn er auch sicherlich in mancherlei Hinsicht noch auszubauen und zu verbessern wäre. Insbesondere hat uns die Orientierung auf das betriebliche Mitbestimmungsstreben der Arbeiter und die Betriebsverfassung möglich gemacht, an einem bestimmten Bereich das Denken und Handeln der Arbeiter im Gesamtzusammenhang ihrer "Lebenswelt" darzustellen, ohne uns in der Beschreibung eines eher diffusen 'Arbeiterlebens' zu verlieren [1].

Bei der "Rekonstruktion" der Entwicklung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der industriellen Belegschaften und der darauf bezogenen Betriebsordnungsversuche der Unternehmens- und Betriebsleitungen ging es uns letztlich um eine Klärung der geschichtlichen Voraussetzungen der aktuellen Betriebsverfassung. Es kam daher darauf an, dem Bedingungszusammenhang nach-

---

1) Eine Gefahr, der zum Beispiel P.N. Stearns: Arbeiterleben, a.a.O., recht weitgehend unterliegt.

zugehen, der bei Belegschaften und Unternehmern zu über die unmittelbare klassenbedingte Interessenwahrnehmung hinausgehenden Handlungstendenzen geführt hat, wie sie der gegenwärtigen Betriebsverfassung zugrunde liegen.

Diese sind soziologisch angemessen nur zu erklären als systematische Folgeerscheinung der widersprüchlichen Entwicklung der 'offenen', bürgerlich-industriellen Klassengesellschaft aus der zerfallenden 'geschlossenen', feudal-agrarischen Standesgesellschaft. Die bürgerliche Gesellschaft, in der und mit der sich unternehmerisches Bürgertum und industrielles Proletariat entfaltet haben, läßt sich auf vier voraussetzungsvolle und folgenreiche konstitutive Dimensionen zurückführen: die industrielle Arbeitsweise, die kapitalistische Wirtschaftsweise, die individualistische Handlungsweise und die (politisch) liberale Integrationsweise [1].

Oder anders ausgedrückt:

Industriell-kapitalistische Arbeits- und Wirtschaftsweise und individualistisch-liberale Handlungs- und Integrationsweise sind also die zwei Seiten der bürgerlichen Gesellschaft, die historisch und systematisch, für sich und in ihren Wechselwirkungen, den sozialen Raum erkennen lassen, in dem sich die geschichtlich-gesellschaftliche Entwicklung der Betriebsverfassung vollzog. Einerseits entwickelte sich hier das der industriellen Lohnarbeitssituation unter individualistisch-liberalen Handlungs- und Integrationsbe-

---

1) Siehe hierzu ausführlich Kapitel 2.1. (Die Implikationen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften) und Kapitel 2.2. (Die Implikationen der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften) in Teil I der vorliegenden Untersuchung.

dingungen immanente Mitbestimmungsstreben der Belegschaften und andererseits die ebenso bedingten Betriebsverfassungsversuche der Unternehmer.

Dementsprechend kann die aktuelle Betriebsverfassung als das durch das politische Denken und Handeln der Beteiligten vermittelte und insofern weder als zufällig noch als notwendig anzusehende Ergebnis eines Entwicklungsprozesses verstanden werden, der verschiedene Stufen und Phasen mit spezifischen Kontinuitäten und Brüchen durchlaufen hat.

Die Stufen und Phasen dieses Entwicklungsprozesses mit ihren jeweiligen technisch-ökonomischen und politisch-sozialen Verhältnissen und den typischen Lern-, Einstellungs- und Umstellungs- sowie Disziplinierungsbedingungen für das Denken und Handeln der Unternehmer wie der Belegschaften sollen hier noch einmal zusammenfassend dargestellt werden.

1.2. Die Stufen des Entwicklungsprozesses der Betriebsverfassung

Die erste Stufe des Entwicklungsprozesses der Betriebsverfassung befaßt sich mit den Vorformen industrieller Betriebsverfassungen [1].

---

1) Zur zusammenfassenden Darstellung der geschichtlichen Entwicklung von Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung siehe auch S. Braun: Zur geschichtlichen Entwicklung der deutschen Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung, in: Soziologie. Entdeckungen im Alltäglichen. Hans-Paul Bahrdt, Festschrift zu seinem 65. Geburtstag, hrsg. v. M. Baethge u. W. Eßbach, Frankfurt/M. und New York 1983, S. 414 - 431, im folgenden zitiert als: Betriebsverfassung, insbesondere S. 416 - 426.

Vorformen industrieller Betriebsverfassungen

In der agrarisch-feudalen Standesgesellschaft war die ökonomisch-produktive Einheit nicht das Individuum, sondern die bäuerliche, ländlich-handwerkliche oder hausindustrielle oder auch die städtische Meister- oder Kaufmannsfamilie. Sie war im allgemeinen an den Boden gebunden oder jedenfalls auf ihn bezogen und mußte zusehen, wie sie unter dem Druck des aristokratischen Grundherrn und seiner Beamten ihr Leben fristen konnte. Die politische Einheit aber war die mehr oder weniger segmentäre, nach 'Landschaften' differenzierte Dorf- oder Marktstadtgemeinde.

Um 1800, als in Deutschland noch etwa vier Fünftel der Bevölkerung in und von der Landwirtschaft lebten, waren allerdings diese Grundlagen des Lebens und Arbeitens bereits vielfältig differenziert und in Auflösung begriffen. Der Hauptgrund hierfür lag in der deutlichen Zunahme der klein- oder halbbäuerlichen, auf Hausindustrie und ländliches Handwerk angewiesenen sowie der unterbäuerlichen und unterständischen Bevölkerung, die zum Dienst bei den Vollbauern oder zum Gesindedienst in Stand und Land genötigt war.

Zur Differenzierung, Intensivierung und Ausweitung der bäuerlichen und bäuerlich bedingten Ökonomie mit ihren Folgeerscheinungen der zunehmenden ökonomischen Mobilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse kam die politische Mobilisierung. Durch sie wurden die traditionellen Autoritätsverhältnisse infrage gestellt, die ursprünglich durchaus ein Moment von Gegenseitigkeit gehabt haben, wie es dem feudalen Lehenswesen innewohnt.

Insgesamt läßt sich festhalten, daß in der agrarisch-feudalen Standesgesellschaft die ländliche und städtische, bäuerliche und handwerkliche, arbeitende Bevölkerung einem Prozeß wachsender sozialer Differenzierung und Mobilisierung unterworfen war, der

sich freilich nach Tempo und Ausmaß räumlich und zeitlich unterschiedlich durchsetzte. Er vollzog sich unter dem Druck der Bevölkerungsvermehrung und des trotz erheblicher Differenzierung und Intensivierung der Arbeit in Stadt und Land dahinter zurückbleibenden Ausbaus der Stellen und Möglichkeiten einer Familiennahrung, aber auch unter dem Obrigkeitsdruck nach vermehrten Abgaben und Steuerleistungen.

Ein wachsender Teil der ländlichen und städtischen Arbeitsbevölkerung orientierte unter diesen Bedingungen sein Denken und Handeln an einer 'moralischen Ökonomie der Fürsorge' (Thompson) und war darüber hinaus gezwungen, gleichsam 'unternehmerisch' tätig zu sein. Die klein- und halbbäuerlichen Schichten auf dem Land mußten sich zusätzlich einen hausindustriellen Nebenerwerb zulegen, sich bei den Vollbauern verdingen oder Saisonarbeiten übernehmen. Auch das ländliche Handwerk konnte sich nur entfalten, sofern es auf städtischen Freimärkten oder aufgrund staatlicher Nachfrage Absatzchancen erhielt oder Spezialprodukte herstellte.

Indem so überlokale Marktbeziehungen und Geldwirtschaft zunahmen, differenzierten sich auch die ökonomischen und politischen Interessen der Dorfgemeinde.

Während die Vollbauern in guten Jahren auskömmlich leben konnten, wurden die Hausindustriellen von Verlegern abhängig, die ihrerseits von den Wechsel- und Zufällen sehr ferner Marktentwicklungen abhängig waren.

Im Bereich des städtischen Handwerks war die Lage ähnlich. Die zur unzünftigen Handwerksarbeit gezwungenen Handwerker und die auf reine Lohnarbeit in Manufakturen angewiesenen städtischen Unterschichten nahmen gleichfalls zu und mußten sich neue, dauerhafte Existenzmöglichkeiten erschließen.

Zur untersten Gruppe der Bevölkerung gehörten schließlich landlose, entwurzelte Gelegenheitsarbeiter, bei

denen der Übergang in die zahlreiche und nur durch Einweisung in Arbeitshäuser zu 'verstetigende', Schar der Bettler fließend wurde.

Es ist dabei selbstverständlich, daß die auf Pietät beruhende, patriarchalische Familienstruktur ausgehöhlt wurde und den Angehörigen der halb- und unterbäuerlichen und halb- und unterständischen Bevölkerung auch andere Gedanken kamen als die überlieferten und vorgeschriebenen. Sie wurden zwar nicht politisiert, wofür es bei ihnen keinerlei materielle und ideelle Voraussetzungen gab. Jedoch kann man sagen, daß die traditionelle religiöse Weltauslegung sich in mehrere Richtungen differenzierte.

Sie konnte sich entwickeln in Richtung auf eine dem Handwerk angemessene, pietistisch verinnerlichte Frömmigkeit, wie sie Gerhard Hauptmann noch den älteren schlesischen Webern zusprach. Oder sie reduzierte sich auf eine einfach-vitale Volksmoral, die das Dasein der Herren bewunderte und zugleich verurteilte, im übrigen aber mit einer gewissen Neugier und praktischem Interesse der eigenen Arbeit nachging. Oder sie wurde entwickelt als politisches Mittel zur Begründung sozialer Ansprüche, wie dies zum Beispiel mit der Bergpredigt immer wieder geschah. Daneben gab es sicher alle Formen vitaler und sozialer Demoralisierung von Seiten derer, die aus der bestehenden Gesellschaft herausgedrängt wurden und die über keine Mittel der Identitätsfindung verfügten, um sich noch als Mitglieder der Standesgesellschaft verstehen zu können. Die religiös begründete und legitimierte Obrigkeit wurde zumindest den sozial mobilisierten Teilen der Standesgesellschaft fremd, ein Teil der 'Welt' oder eine Gegebenheit, der man sich soweit als möglich entzog.

Vor diesem allgemeinen Hintergrund läßt sich festhalten, daß in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts in Deutschland die grundlegenden Voraussetzungen für

die Entwicklung von politischen 'Betriebsverfassungen' noch kaum gegeben waren. Weder hatte sich eine 'Verbetrieblichung der Arbeit' allgemein verbreitet und als dauerhaft erwiesen, noch hatte eine 'Politisierung der Betriebe' stattgefunden, d.h. eine grundlegende Problematisierung der traditionellen Regelungen der Arbeitsbeziehungen und Autoritätsverhältnisse. Damit drängte sich die Notwendigkeit einer 'politischen' Neuregelung nicht unmittelbar auf.

Vielmehr waren die Beziehungen im Arbeitsprozeß noch überwiegend 'personal' geregelt und bedurften keiner allgemeinen, gegenüber den unmittelbaren Produzenten gleichsam objektivierten Festlegung. Sie basierten auf in Landwirtschaft und Handwerk ganzheitlichen und anschaulichen, d.h. Arbeit und Leben als Einheit umfassenden und die Produktion sehr sinnfällig mit Konsum verbundenden Arbeits- und Lebensverhältnissen, die jedoch gleichzeitig ausschnitthaft waren, indem sie die Verhaltens- und Kommunikationsebenen des einzelnen auf den Bereich des 'ganzen Hauses' beschränkten.

Der ganzheitliche und überschaubare Charakter der Arbeits- und Lebensverhältnisse begann sich durch das Aufkommen der Verlagsindustrie aufgrund zweier wechselseitig miteinander zusammenhängender Entwicklungen aufzulösen: durch eine erste Trennung von Unternehmerfunktion und unmittelbarer Arbeitsfunktion, die sich aus dem Auftreten des Verlegers ergab, der die Heimarbeiter stufenweise in immer stärkere Abhängigkeit von sich brachte und durch die Verwendung der Arbeitsprodukte primär weder für den Eigenbedarf der Produzenten oder für den Verkauf auf dem lokalen - und damit wesentlich durch persönliche Beziehungen strukturierten - Markt, sondern für den Absatz auf einem weiteren, damit anonymen und das heißt für die Produzenten nicht mehr überschaubaren Markt. Gleichzeitig bewirkte der bei den Heimarbeitern überwiegende Geld-

lohn unter anderem eine Lockerung des Familienzusammenhalts und trug damit zu einer sozialen Mobilisierung der Heimarbeiter bei.

Zwar änderte sich hierdurch zunächst am unmittelbaren Arbeitsprozeß wenig; dieser fand weiter in den traditionell-verwandtschaftlichen Kooperationsbeziehungen unter der patriarchalischen Autoritätsausübung durch den Familienvorstand statt. Das Auftreten des Verlegers bedeutete jedoch bereits eine bestimmte Ausdifferenzierung der Leitungsfunktion, die zwar den ganzheitlichen Charakter des konkreten Arbeitsprozesses selbst nicht aufhob, aber dessen Rahmenbedingungen weitgehend dem Einfluß der unmittelbaren Produzenten entzog, insoweit - zumindest auf einer fortgeschrittenen Entwicklungsstufe der Verlagsindustrie - Produktionsmittel und Rohstoffe Eigentum des Verlegers waren und die Verwertung der Arbeitsprodukte im Grunde dem Verleger oblag.

Einen weiteren - entscheidenden - Schritt der Auflösung der ganzheitlich und überschaubar gestalteten Arbeits- und Lebensverhältnisse und der sozialen Mobilisierung der Arbeiter stellte dann die Manufaktur als zentralisierter Großbetrieb dar. Hier kann erstmals auch von Betriebsverfassung als Problem der Regelung der Beziehungen zwischen einer Belegschaft und einem Unternehmer gesprochen werden. Die Manufaktur zerstörte die Identität von Ort des Arbeitens und Ort des Lebens, sie löste die traditionell-verwandtschaftlichen Kooperations- und Kommunikationsbeziehungen ab und machte eine patriarchalische, das heißt auf die Familie gerichtete, durch den Familienvorstand vollzogene und Arbeit und Leben umfassende Autoritätsausübung unmöglich. In der Manufaktur griff eine systematische Organisation des betrieblichen Produktionsprozesses durch den Unternehmer Platz, da die innerbetriebliche Arbeitsteilung eine Abstimmung und Zusammenfügung der einzelnen Teilarbeiten zu einem Ge-

samtprozeß notwendig machte, wenn auch die Arbeitsorganisation im einzelnen, das heißt die Gestaltung des konkreten Gangs der Arbeit, noch den Arbeitern selbst überlassen blieb. Die manufakturelle Produktion basierte damit auf einer Trennung zwischen leitender und ausführender Arbeit, die durch das mehrstufige, hierarisch aufgebaute Werkmeistersystem mit seiner komplizierten Entlohnungshierarchie zueinander in Beziehung gesetzt wurden. Das bedeutet, daß die in vorindustriellen Arbeits- und Produktionszusammenhängen übliche personale Regelung der Beziehungen allmählich durch allgemeine, von den einzelnen im Arbeitsprozeß konkret Tätigen unabhängigen, Regelungen ersetzt wurde.

Solche bereits in der Manufaktur in Erscheinung tretenden Tendenzen fanden eine weitere Ausformung in den frühen Fabriken in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts. Aber auch hier fehlten weitgehend sowohl Ansätze zu einem betrieblichen Mitbestimmungsstreben der Belegschaften als auch systematische Betriebsverfassungsversuche der Unternehmer, deren erste Formen eine zum Teil widersprüchliche Kombination von feudalständischen Anschauungen mit sich aus industriellen Bestands- und Funktionserfordernissen des Betriebes ergebenden Elementen darstellten.

Da in dieser Zeit, im Horizont der Gleichheits- und Freiheitspostulate der Französischen Revolution und des Verfalls der bisherigen ständischen Ordnungen, Autoritäts- und Herrschaftsverhältnisse allgemein problematisch wurden, jedoch die neuen industriell-kapitalistischen Autoritäts- und Herrschaftsverhältnisse nur erst exemplarisch sichtbar waren, waren die Beziehungen zwischen dem wachsenden industriellen Proletariat und seinen sich etablierenden, neuen Herren noch "unpolitisch-moralisch", das heißt vor einem traditionellen Hintergrund durch allgemeine Erwartungen, aber nicht durch spezifische Erfahrungen

bestimmt. In der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts gab es daher auch keine verfestigten Beziehungen zwischen Unternehmern und Arbeitern und dementsprechend Betriebsverfassungen. Es war vielmehr die Zeit, in der sich eine solche Aufgabenstellung erst herauskristallisierte und mögliche Antworten antizipiert wurden, wie sie dann für die Phase der Entstehung industrieller Betriebsverfassungen kennzeichnend waren.

Entstehung industrieller Betriebsverfassungen

Der von der Industrialisierung der Arbeit und der Kapitalisierung der Wirtschaft ergriffene frühere Bauer oder Handwerker ist niemals bloß ein widerstandsloses Objekt unternehmerischer Willkür gewesen. Informelle Mitwirkungsmöglichkeiten und verborgen-aggressive Widerstandsformen gab es immer, ebenso wie es früh schon 'Streiks' und angesichts der ungeheuren Mobilisierung der deutschen Bevölkerung in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts auch massive Abstimmungen 'mit den Füßen' gab und zwar nicht nur bei denen, die nach Amerika auswanderten.

Dennoch mußte die 'Verbetrieblichung der Arbeit' eine gewisse Stabilität erreicht haben, bevor sich eine bestimmte 'Politisierung der Betriebe' entwickeln konnte und als Folge davon das Thema der Betriebsverfassung virulent wurde.

Eine der ersten hier zu nennenden Bedingungen war die Herausbildung 'integrierter Belegschaften', das heißt von Belegschaften, bei denen sich die traditionellen ständischen Unterscheidungen infolge der technisch-organisatorischen, aber auch der ökonomisch-politischen Entwicklung der Unternehmen und Betriebe soweit abgeschliffen hatten, daß ein Bewußtsein einer gemeinsamen Situation entstehen konnte. Solche Bedingungen waren durch den in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts stattfindenden ökonomischen und sozialen Umwälzungsprozeß in Deutschland in der Ent-

faltung begriffen, der in der Literatur häufig als 'Durchsetzung der Großen Industrie' bezeichnet wird.

Jene Phase des Umbruchs war geprägt durch die schwindende Bedeutung der handwerklich-agrarischen Produktionsweisen und deren gesellschaftliche Normierungen und das Entstehen eines industriellen Kapitalismus unter Konkurrenzbedingungen einschließlich der industriellen Arbeits- und Verkehrsmittel.

Auf der betrieblichen Ebene zeichnete sich eine über den gesamten Zeitraum dieser Umbruchphase prozeßhaft verlaufende Durchsetzung einer auf Maschinensystem und großen Produktionsanlagen beruhenden Arbeitsteilung und Anpassung menschlicher Arbeit an mechanisch-kontinuierliche Tätigkeit ab, verbunden mit dem (in dieser Phase noch nicht vollendeten) Aufbau einer rationalisierten und bürokratisierten Betriebsorganisation. Letztere bedeutete auf lange Sicht eine neue Arbeits- und Lohnhierarchie und die Zentralisierung und Stärkung der Leitungsinstanzen.

Es wurden damit von den industriellen Lohnarbeitern weitreichende und tiefgreifende Anpassungsleistungen verlangt, die sich im Kern als Umstellung und Einstellung von ständisch gebundener, handwerklich-agrarischer Arbeit auf freie Lohnarbeit bezeichnen lassen, die technisch-industriell bedingt war und im Rahmen eines individualistisch-liberalen Normengefüges erfolgte. Die neue, durch die industriell-kapitalistische Arbeits- und Wirtschaftsweise einerseits und die individualistisch-liberale Handlungs- und Integrationsweise andererseits bestimmte Situation verlangte von den Arbeitern im Denken und Handeln zunächst ihre praktische,dann aber auch theoretische Bewältigung, indem sie die überlieferten Handlungs- und Interpretationsmuster ablegten bzw. aufarbeiteten und zugleich (in Ansätzen) neue und situationsangemessene Handlungs- und Interpretationamuster entwickelten.

Die Verarbeitung dieser Anforderungen einschließlich aller objektiven wie subjektiv verursachten Schwierigkeiten drückte sich zum Beispiel in der Mobilität der Bevölkerung, in der Entwicklung der 'partikularen' anstelle einer ganzheitlichen Lebensform usw. aus, aber auch in moralischem Protest und strategischem Widerstand. Es ist unmittelbar einsichtig, daß solche grundlegenden Um- und Einstellungsvorgänge sich nicht unvermittelt und ohne Widersprüche durchsetzten, sondern von den Arbeitern nur in einem komplexen und vielschichtigen 'Lernprozeß' erbracht werden konnten.

Eine Etappe dieses Lernprozesses kann zunächst als 'negativ' bezeichnet werden, insofern sich die Arbeiter gegen die Folgen industrieller Lohnarbeit durch Fluktuation, Absentismus usw. abgrenzten. Diese 'negative' Opposition war aber zugleich Ausgangspunkt einer Entwicklung, die am Ende der hier diskutierten Periode und nur bei einer aktiven Minderheit von Arbeitern in Ansätzen die Forderung nach Freiheit von Despotismus und entsprechender Kontrolle über die Bedingungen der Arbeit, das heißt also auch betriebliches Mitbestimmungsstreben, implizierte. Damit sind zunächst die Pole genannt, zwischen denen sich in der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen das betriebliche Mitbestimmungsstreben bewegte.

Am Beispiel zweier unterschiedlicher Typen industrieller Belegschaftsbildungen, Textilarbeiter einerseits und Bergarbeiter andererseits, konnten die verschiedenen Bedingungen und Voraussetzungen und die entsprechenden Formen und Folgen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens als Ausdruck eines entwickelten Lohnarbeitsbewußtsein deutlich gemacht werden.

Die Textilindustrie wies die für die frühen Phasen der Industrialisierung charakteristischen, weitgehend vertikal und horizontal 'segmentierten' und pseudoständisch differenzierten Belegschaftsstrukturen auf.

Lediglich hoch bezahlte (Reparatur)Handwerker, Werkmeister und ein Teil der Maschinenführer (aber auch hier wieder vom Alter, Geschlecht, Qualifikation, unterschiedlichen Berufsperspektiven abhängig) bildeten einen konsolidierten Belegschaftsteil - was nicht heißen soll, daß sie nicht den Arbeitsplatz wechselten, aber doch mit der Möglichkeit des beruflichen und sozialen Aufstiegs. Der größere Teil der Belegschaften bestand aus unterschiedlichen, mobilen, stark fluktuierenden Arbeiterinnen und Arbeitern, deren Verhaltensweisen hauptsächlich durch passiven Protest und/oder Anpassung gekennzeichnet waren.

(Reparatur)Handwerker, Werkmeister und ehemalige Heimgewerbetreibende (jetzt Maschinenweber und zum Teil Spinner) entnahmen die soziale Sinngebung ihrer Arbeit unmittelbarer aus dem Berufscharakter ihrer Arbeit als dies andere Arbeiter tun konnten. Sie waren die am ehesten sprach- und handlungsfähigen Subjekte, während die 'gewöhnlichen Produktionsarbeiter' sehr heterogen und desintegriert (fremd gegenüber dem Betrieb, der Stadt etc.) waren und infolgedessen das Hauptgewicht ihrer Aktivitäten (falls es solche gab) auf einem emotionalen und konkretistischen Protest lag. Die 'gewöhnlichen Produktionsarbeiter' erfuhren in direkterem Ausmaß die Anforderungen und Zwänge der industriellen Lohnarbeiter in ihrer neuartigen und abstrakten Form der Vergesellschaftung im institutionalisierten Rahmen der bürgerlichen Gesellschaft und hatten erheblich größere Schwierigkeiten der Identitätsfindung und Selbstverortung. Als zusätzliche Schwierigkeit für die 'gewöhnlichen Produktionsarbeiter' ergab sich das Aufeinanderprallen von durchaus unterschiedlichen Interessen, Verhaltensweisen und Handlungen zwischen ihnen und der Belegschaftselite, der 'Belegschaftsaristokratie'. Das Problem wurde umso größer, je stärker sich im Zuge der Industrialisierung für den Unternehmer die Notwendigkeit des Aufbaus einer Stammbelegschaft ergab mit

dem Zweck der Privilegierung einer qualifizierten und motivierten Minderheit.

Die konsolidierte Gruppe der Textilbelegschaften hatte größere Erfahrungen in und mit der industriellen Arbeit, sie war in der Regel höher qualifiziert als die übrigen Belegschaftsgruppen (deren betriebliche, räumliche und berufliche Mobilität auch größer war). Hinzu kam die Privilegierung der konsolidierten Gruppe durch den Unternehmer in einem Maße, in dem letzterer zunehmend bewußter und planvoller das betrieb, als dessen Ergebnis wir die soziale Betriebspolitik bezeichnen. Die 'gewöhnlichen Produktionsarbeiter' standen also vor einer doppelten Schwierigkeit der angemessenen Verarbeitung ihrer Situation und Position als industrielle Lohnarbeiter:

- zum einen trafen sie auf Arbeitsverhältnisse und Lebensbedingungen, die ihr bisheriges ganzheitliches Verständnis von Arbeiten und Leben als nicht mehr gültig erscheinen ließen. Dieser Teil der Belegschaft war zunächst noch wenig sprach- und handlungsfähig und entsprechend auch kaum wahl- und politikfähig;
- zum anderen trafen sie auf eine schon konsolidierte Gruppe innerhalb der Belegschaft, die sehr viel mehr zum politischen Handeln fähig war. Die letztgenannte Gruppe machte es aufgrund ihrer gesonderten Stellung den anderen Belegschaftsteilen - die sich dann auch noch untereinander nach nationalen, kulturellen, religiösen, geschlechtlichen, altersmäßigen, qualifikationsbedingten etc. Merkmalen abgrenzten - schwer, für diese selbst eine angemessene Verarbeitung der Situation und Position als industrielle Lohnarbeiter innerhalb einer formalen Einheit und Organisation - der Betriebsbelegschaft - zu ermöglichen.

Die Herausbildung eines solidarischen Denk- und Handlungsgefüges war unter diesen Umständen gar nicht oder nur von Fall zu Fall unter Bedingungen 'moralischer' Empörung, also "negativ" möglich. Zumindest in den

ersten Jahrzehnten nach 1850 konnten damit die Textilarbeiter kaum Ansätze eines dauerhaften und mit politisch-strategisch weitergehenden Zielvorstellungen verbundenen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens entwickeln.

Die traditionellen, am üblichen Familieneinkommen und gängigen Arbeitsverhältnissen orientierten Einstellungen ließen bei den meisten nur den Kampf gegen Mißstände (die dann noch undifferenziert personalisiert wurden), nicht aber die Bemühungen um Teilnahme und Kontrolle zu.

Die Krise des am ständisch-feudalen Normengefüge orientierten Denk- und Handlungsgefüges der Textilarbeiter kann so umschrieben werden, daß einerseits die Alltagsmoral nicht mehr ausreichte, um den Anforderungen des industriell-kapitalistischen Systems gerecht zu werden, und daß andererseits die Ansätze zur Verallgemeinerung der eigenen Situation und des Erkennens der Ursachen dieser Situation (die jeweils subjektiv unterschiedlich beurteilt wurde) zu schwach entwickelt waren, um dauerhaft und einheitlich bestimmte Interessen auch durchzusetzen.

Von der Annahme ausgehend, daß das Verhältnis zur Arbeit und die Erfahrungen in und mit der Arbeit zentrale Bestimmungsfaktoren des Denk- und Handlungsgefüges der (textil)industriellen Lohnarbeiter sind, und daß sich bei näherer Betrachtung dieses Verhältnis differenziert (sowohl hinsichtlich der Anforderungen unterschiedlich mechanisierter Arbeit als auch hinsichtlich der Heterogenität der Betriebsbelegschaften), kann grundsätzlich eine objektiv auf Ausbeutung (Arbeit als bloßes Mittel) beruhende und subjektiv Gerechtigkeitsansprüchen widersprechende Arbeit von den Betroffenen aufgefaßt werden

- als Pflicht, das heißt als normgerecht zu erfüllende Aufgabe, die subjektiv moralische Zufriedenheit auch in einer 'ungerechten Umwelt' verschafft;

- als Übergangserscheinung, das heißt als Aufgabe, die vorübergehend mit distanziert-instrumentellem Verhältnis bewältigt werden kann, was mehr passive Verhaltensweisen nach sich zieht, aber trotzdem Unzufriedenheit zuläßt;
- als "Schicksal", das heißt als unbestimmt-religiös zu verstehendes und also hinzunehmendes "Geschick", das als nicht veränderbar angesehen wird und insofern Unzufriedenheit nicht zum Protest werden läßt;
- als "Arbeitsqual", die eine "industrielle Aggression" hervorruft, die sporadisch-eruptiven Ausdruck findet und als Ventil sich gegen Produkte, Maschinen/Werkzeuge und zum Teil auch Vorgesetzte im unmittelbaren Arbeitsumfeld richet;
- als industrielle Lohnarbeit, die inneren Widerstand hervorruft und öffentlichen Protest begründet, der schließlich in einen längerfristigen, mit politischen Perspektiven versehenen Kampf mündet und so auch betriebliches Mitbestimmungsstreben mit begründet.

Die letztgenannte - mehr perspektivische - Verarbeitung der Anforderungen gelang während der Umbruchperiode zumeist und zunächst nur den Handwerkern (und auch hier nur in Ansätzen), die ihrerseits eine Minderheit der Betriebsbelegschaften darstellten. Die Überwindung des obrigkeitsstaatlich geprägten Denkens und Handelns als wesentliche Bedingung zur Entwicklung eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens konnte von der großen Mehrheit der Textilarbeiter aus den genannten Gründen der Rekrutierung, der Heterogenität der Belegschaften, der Mobilität und Fluktuation, der unterschiedlichen Mechanisierungsgrade, der spezifischen Arbeitsorganisation etc. nicht geleistet werden.

Von anderen Voraussetzungen als bei den Textilarbeitern, insbesondere was die Möglichkeiten der Herausbildung eines solidarischen Denk- und Handlungsgefüges der Belegschaften betrifft, ging der 'Interessenfindungs-

und Bewußtwerdungsprozeß' bei den Bergarbeitern aus. Er läßt sich innerhalb der Umbruchperiode in unterschiedliche historisch-systematische Stufen unterteilen:

- Ausdruck eines ersten Lernschrittes der Bergarbeiter war die Ambivalenz ihrer Verhaltensweisen, die einerseits gekennzeichnet war durch das ständisch-korporative Konfliktverhalten der Bergarbeiter und deren Forderung an den Staat, die 'zwingende und sorgende Umfassung' der ständisch gegliederten Gesellschaft wiederherzustellen, die andererseits jedoch durch die Art der Meinungsbildung, die Auswahl der Adressaten ihres Protestes etc. einen Ansatz zur Entwicklung eines neuen moralisch-praktischen Handlungsmusters, nämlich der autonomen Solidarisierung aufgrund der Marktvergesellschaftung, darstellte.

- Der zweite Lernschritt der Bergarbeiter stellte die Verbindung des individuellen Aufgreifens unmittelbarer Defensiv- und Offensivinteressen in der Form von bewußt organisierten Forderungen, die nicht mehr nur partikular-beruflich, sondern universell-ökonomisch und sozial-dynamisch bestimmt waren, mit dem ständisch geregelten Konfliktverhalten (Beschwerde- und Petitionsweg) her. Damit war ein Schritt hin zu einer allgemeinen Kritik(fähigkeit) an unkontrollierter unternehmerischer Herrschaft getan und eine noch weitergehende Lösung von devotionalen Verhaltensweisen. Ein solches, von uns als <u>moralisch</u> bezeichnetes 'Mitbestimmungs'streben bemühte sich vor allem um die Anerkennung als Subjekt durch die Unternehmer und auch die Gesellschaft, das heißt als verhandlungsberechtigtes und freivertraglich gebundenes Mitglied der bürgerlichen Gesellschaft.

- Der dritte Lernschritt der Bergarbeiter umfaßte die kollektive Verweigerung der Arbeit als Mittel zur Durchsetzung von Forderungen und damit die Überwin-

dung des traditionellen, auf der Devotion gegenüber der Autorität beruhenden Pazifismus. Dieser Schritt kann als ein Ausdruck der beginnenden Organisierung des Interessenkonfliktes zwischen 'Arbeit und Kapital' bezeichnet werden, ohne daß damit jedoch eine allgemeine Politisierung erfolgte oder/und stabile Organisationsverhältnisse zur Durchsetzung von eigenen Interessen geschaffen wurden.

Die Marktvergesellschaftung, begleitet von Urbanisierung und Industrialisierung, wurde von den Bergarbeitern auch subjektiv in einer Weise bewältigt, in der die traditionelle Gruppensolidarität wesentlicher Ausgangspunkt der kollektiven Verweigerung der Arbeit war. An die Stelle der ständischen Vergesellschaftung - die wir als "emotionale Vergemeinschaftlichung" bezeichnen - trat nun eine rationale Vergesellschaftung, die den Individualismus zur Voraussetzung hatte. Der dritte Lernschritt ist ein Ausdruck eines <u>politischen</u> Mitbestimmungsstrebens, das aber nur gleichsam <u>negativ</u> gewendet war.

- Der vierte Lernschritt der Bergarbeiter bestand in der Bildung von gewerkschaftlichen Verbänden als organisierten und dauerhaften Interessenvertretungen. Damit wurden Formen aktivistisch-dynamischer, politisch geprägter Interessenfindungs- und Konfliktaustragungsprozesse gefunden, ohne daß Relikte ständisch-korporativer Verhaltensweisen ganz überwunden wurden. Ein solches Mitbestimmungsstreben, das nun <u>positiv</u> gewendet war, wurde aber erst am Ende der Umbruchperiode verläßlich und dann auch nur in groben Umrissen (das heißt universell und unspezifisch) sichtbar; es galt darüber hinaus auch nur für eine aktive Minderheit. Insofern war es ein Ansatzpunkt zur Entfaltung eines allgemeinen politischen Selbstbewußtseins, wie sie erst während der Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen nach 1890 erfolgte.

Die Veränderung der gesellschaftlichen Umwelt bewirkte eine auch subjektiv vollzogene Ablösung von devotionalen Verhaltensweisen der Bergarbeiter; die stabile, gesicherte Interessenberücksichtigung vor 1850 wich einer ökonomisch-dynamischen Interessenvertretung. Die Bergarbeiter waren (anders als die Textilarbeiter) in der Lage, Autoritätsverhältnisse zu diskutieren. Vor allem aufgrund der autoritären Verhältnisse im Betrieb und Unternehmen wurden sie dazu gezwungen, ihre Devotionshaltung aktiv zu überwinden und so Ansätze zur Kontrolle von und Teilhabe an unternehmerischer Disposition zu entwickeln. Die Unterschiedlichkeit des Verlaufs der Lernprozesse beider Arbeitergruppen lag - zusammengefaßt - vor allem darin begründet, daß es den Bergarbeitern gelang (und entsprechend den Textilarbeitern (noch) nicht), einen stimmigen Zusammenhang zwischen Arbeit, Familie und Freizeit, Politikverständnis, Rolle als Staatsbürger und den subjektiv vorhandenen beruflich-ständischen und feudal-agrarischen sowie den religiösen und kulturellen Traditionen herzustellen.

Die Entwicklung einer solchen "Fähigkeit" der Bergarbeiter hatte ihrerseits bestimmte Voraussetzungen (und auch Folgen), die zugleich (neben bergbauspezifischen Konstellationen) allgemeine Bedingungen für die Entwicklung eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens andeuten.

So legte die Arbeitssituation der Bergarbeiter eine einheitliche Situationsdefinition unmittelbar nahe, denn die Organisation der Arbeit in Ortskameradschaften beließ den Arbeitern einen hohen Grad an Autonomie und beruflich-organisatorischer Handlungskompetenz (anders als bei den Gehilfen der Maschinenführer in der Textilindustrie); die (auch traditionell) bedingte Identifizierung der Bergarbeiter mit ihrer Arbeit und mit ihrem Beruf bewirkte eine erhebliche Professionalisierung - auch als Grundbedingung poli-

tischen Handelns (was in der Textilindustrie in ihrer Funktion als "Zwischenstadium" beruflicher und lebensgeschichtlicher Interessen vieler Arbeiter so nicht gegeben war), und die (gerade auch im Vergleich zur Heterogenität der Textilarbeiter) relativ homogene Berufsstruktur im Bergbau ließ Raum für Solidarisierungen innerhalb der Gruppe und der Belegschaft.

Die so im Bergbau im Vergleich zur Textilindustrie sehr viel günstigeren Bedingungen der Entwicklung hin zu einem arbeits- und berufsbezogenen solidarischen Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften standen in einem dialektischen Zusammenhang mit dem Privat- und Familienleben der Bergarbeiter. Die in der und durch die Arbeit (in Ansätzen) erworbene Disposition zu kollektivem und solidarischem Denken und Handeln prägte Kommunikationsstrukturen und Verhalten der Bergarbeiter und ihrer Familien auch außerhalb des unmittelbaren Arbeitsumfeldes.

Die hoch verdichteten (urbanen) Bergarbeiterquartiere, die besondere eigenständige Organisationsleistung der "halboffenen Familienstruktur", die politisch-kulturellen Eigenleistungen mit dem Vereinswesen u.ä. waren von einer Gruppensolidarität bestimmt, die ihrerseits auf die "Arbeitssphäre" zurückstrahlte - alles Bedingungen und Orientierungshilfen, auf die die Textilarbeiter nicht in diesem Maße zurückgreifen konnten.

Zwar kann auch im Bergbau am Ende der Umbruchperiode nicht von integrierten Belegschaften gesprochen werden - dazu wirkte die Differenzierung nach Herkunft und auch nach Arbeitsfunktionen noch zu trennend -, aber dennoch war der Gruppenzusammenhang innerhalb der jeweiligen Ortskameradschaften und der Privat- und Familiensphären so weit entwickelt und so hoch das heißt politisch - verdichtet, daß die Überwindung devotionaler Verhaltensweisen Ansätze eines positiv verstandenen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens zu-

ließ, die sich dann aber erst mit der nach 1890 einsetzenden Nivellierung und Integrierung der Belegschaften entfalten konnten.

Wie die industriellen Belegschaften wurden grundsätzlich auch die industriell-kapitalistischen Unternehmer in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts mit den Implikationen des beschriebenen, ökonomischen und sozialen, gesellschaftlichen Umwälzungsprozesses konfrontiert, den sie, allerdings in spezifischer, von den Arbeitern unterschiedlicher Weise, zu bewältigen versuchten und bewältigen mußten. Sie wurden durch die veränderten Verhältnisse zunehmend zu der Erkenntnis gezwungen, daß eine ausschließlich auf technischen und ökonomischen Notwendigkeiten beruhende Organisation des Produktionsablaufs und des Arbeitseinsatzes keineswegs ausreichte, die Bestands- und Funktionsprobleme des kapitalistischen Industriebetriebs befriedigend zu lösen. Sie mußten lernen, die sozialen Beziehungen im Betrieb bewußt so zu gestalten, daß die sozialen Spannungen in einem angemessenen Maße politisch-kulturell berücksichtigt werden konnten, um so eine möglichst reibungslose Produktion gewährleisten zu können. Dies erforderte Betriebsordnungsversuche der Unternehmer, die sowohl industrielle Kooperationsprozesse fördern konnten, als auch die Herrschaft des Unternehmers nicht grundsätzlich in Frage stellen durften.

Allerdings wurde eine solche Neugestaltung der Betriebsverfassung während der Umbruchperiode nur von einigen wenigen sozialreformerisch-aufgeklärten Unternehmern betrieben; der weitaus größere Teil orientierte sich an autoritären patriarchalischen, militärischen und manchester-liberalen Ordnungsvorstellungen. Diese Unternehmer waren hinsichtlich der Anforderungen einer modernen Regelung der sozialen Beziehungen im Betrieb überfordert, sie hatten genug mit der technisch-ökonomischen Markterschließung zu tun

und griffen deshalb auf ständisch-autoritäre Muster zurück.

Allgemein definiert sich das Unternehmerverhalten aus der grundsätzlichen Machtüberlegenheit gegenüber den Lohnarbeitern in einer Gesellschaft, die in ihrem ökonomischen Bereich die Markt-, Vertrags- und Eigentumsfreiheit garantiert und in ihrem politischen Bereich die Anforderungen einer individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik als allgemein verbindlich erklärt, diese einer öffentlichen Kontrolle unterwirft (und damit auch legitimiert) und Lohnarbeit gegenüber unternehmerischer Disposition benachteiligt. Neben der ökonomisch-institutionell bedingten Machtüberlegenheit der Unternehmer besteht der eigentliche (mit Vorgenanntem zusammenhängende) politisch-kulturelle Unterschied der Unternehmer zu den Lohnarbeitern in einer individualistischen Marktintelligenz der Unternehmer, die unter anderem durch eine hohe Abstraktionsfähigkeit gekennzeichnet ist.

Nun war es keineswegs so, daß die frühen industriellen Unternehmer in Deutschland, ganz abgesehen von ihren unterschiedlichen Bedingungen in der Textilindustrie und im Bergbau, aber zum Beispiel auch in der Maschinenbau- oder Papierindustrie, zunächst besondere und harte Methoden der Mobilisierung und Disziplinierung der Arbeitskräfte angewandt hätten. Vielmehr kann man sagen, daß sie eher pragmatisch und politisch 'naiv' die schon in der ständischen Gesellschaft ausgebildeten Methoden übernahmen und entsprechend den produktionstechnischen Bedingungen einsetzten. Dabei gingen sie von der Annahme aus, sie könnten als gewinnorientierte interessengeleitete Unternehmer auf die Dauer die Legitimitätsstellung der patrimonialen Obrigkeit einnehmen. Diese Annahme wurde dadurch erhärtet, daß die Unternehmer in der Phase der Entstehung industrieller Betriebsverfassungen zunächst noch mit weitgehend vertikal und horizontal segmentierten und pseudo-

ständisch differenzierten Belegschaften konfrontiert waren.

So hatte im Bergbau bis 1850 unter der Regie der preußischen Bergämter ein entwickeltes Standeswesen der Bergarbeiter bestanden, auf das die Unternehmer trafen, als sie in das durch die staatliche Bergrechtsreform bedingte betriebliche Machtvakuum mit dem Anspruch bloßer Herrschaftsausübung stießen.

In der Textilindustrie (aber auch in anderen Bereichen) wurde der betriebliche Arbeits- und Produktionsprozeß zunächst entweder so organisiert, daß patriarchalisch geführte Familien, ergänzt durch Verwandte oder Bekannte, zusammenarbeiteten und der 'Familienpatriarch' als Zwischenmeister im Stücklohn bezahlt wurde, aus dem auch die übrigen Beteiligten zu entlohnen waren. Oder die mit irgendwelchen ständischen Ansprüchen ausgestatteten Belegschaftsteile wurden von den unterständischen, meist weiblichen, Teilen der Belegschaft in Behandlung und Bezahlung streng unterschieden. Charakteristisch sind daher für die früheren Phasen der Industrialisierung die großen Lohnunterschiede innerhalb der Belegschaften (wobei die Unterschiede zwischen Stadt und Land hier außer Betracht bleiben müssen).

Die oft berichteten brutalen und rücksichtslosen Disziplinierungsmethoden wurden einfach aus der alten Gesellschaft übernommen und aufgrund einer, soziologisch betrachtet: verständnislosen und schwer nachvollziehbaren, moralisch-rationalistischen Arbeitsmoral gerechtfertigt, der auch 'wohlmeinende' Unternehmer wie Harkort anhingen. Die patriarchalische Bevorzugung der Männer, Frauen- und Kinderarbeit, lange Arbeitszeiten, bescheidene Entlohnung, unnachsichtiger Leistungsdruck, brutale Disziplinierungsmethoden waren jedenfalls keine 'Erfindung' der industriellen Unternehmer, sondern vielfach überlieferte und selbstverständliche Praktiken, die gerade in den prekär existierenden Haushalten der Bauern, der Hand-

werksmeister und der Hausindustriellen mehr oder weniger gang und gäbe waren. Allein die verdichtete und organisierte, insofern technisch-bedingt künstliche Disziplin war neu. Dementsprechend waren die Belegschaftsstrukturen weitgehend ständisch-segmentiert bzw. wurden patriarchalische und ständische Voraussetzungen zur Disziplinierung und Gliederung der Belegschaften benutzt, um weder Diskussionen aufkommen noch Schwierigkeiten entstehen zu lassen.

Es bestand also in der Frühphase der Industrie und fortwirkend zumindest bis zur Zulassung von Arbeiterausschüssen (1890/91), eine mehr oder weniger pragmatisch übernommene, ständisch-patriarchalisch formierte, vor allem an der Durchsetzung der Betriebsdisziplin orientierte Betriebspolitik, wie sie aus zahlreichen Arbeitsordnungen mit ihren drakonischen Geldstrafen für subtil registrierte Unregelmäßigkeiten anschaulich entgegentritt.

Erst mit der Aufklärung dieser Betriebspolitik durch das Fortschreiten der Mechanisierung, die Ausbildung einer Arbeitsorganisation, die sich mehr an Funktions- als an Ehrgesichtspunkten orientierte, das Entstehen eines autoritäts-kritischen Lohnarbeitsbewußtseins, die individualistische Steigerung der Ansprüche an das Unternehmen und Ansätze möglicher Politisierung der Belegschaften, ergaben sich schrittweise integrierte Belegschaftsstrukturen und konstituierte sich die Belegschaft sozusagen potentiell als politische Größe, zumal im Zusammenhang damit auch die Legitimation der unternehmerischen Autoritätsausübung durch bloße Tradition problematisch wurde.

Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen

Während die Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen auf der Seite der Belegschaften im wesentlichen durch die passiven und aktiven Um- und Ein-

stellungsprozesse der Arbeiter von vor- und proto-industrieller, zum Teil ständisch gebundener, handwerklicher und agrarischer Arbeit auf industrielle Lohnarbeit einschließlich der hiermit geforderten individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik bestimmt war, wurde für die Phase der Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen die Herausbildung integrierter und nivellierter Belegschaften prägend. Hiermit konstitutierten sich die Belegschaften gleichsam als politische Größe und entwickelten dementsprechend als politisch zu bezeichnende Formen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens, die auf institutionelle Rechte der Belegschaften, betriebliche Kontroll- und Vertretungsorgane usw. gerichtet waren [1].

Die Herausbildung nivellierter und integrierter Belegschaften, bei denen sich die traditionellen ständischen Unterscheidungen so weit 'abgeschliffen' hatten, daß das Bewußtsein einer gemeinsamen Situation und damit die Voraussetzung eines kollektiven arbeits- und betriebsbezogenen Denk- und Handlungsgefüges entstehen konnte, war Folge der technisch-organisatorischen, aber auch der ökonomisch-politischen Entwicklung der Unternehmen und Betriebe. Solche belegschaftsstrukturellen Bedingungen der Entfaltung und Differenzierung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens belegten wir exemplarisch am Fall der Bosch-Belegschaft: Sowohl aufgrund der technischen und ökonomischen Notwendigkeit eines integrierten Produktionsprozesses, als auch aufgrund der relativen sozialen Homogenität war hier eine integrierte und nivellierte, industrieerfahrene und -angepaßte Belegschaft entstanden. Als solche kann sie systematisch als eine zu einem mehr oder minder

---

1) Historisch gesehen gab es auch in diesem Zeitraum immer noch und immer wieder 'erste' Industriearbeitergenerationen, die zu den für die Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen vor 1890 beschriebenen radikalen Umstellungs- und Anpassungsleistungen gezwungen waren.

einheitlichen (wenn auch nach wie vor aus verschiedenen Gruppen bestehenden) Ganzen zusammengefügte eigenständige soziale Größe gesehen oder definiert werden, wodurch eine kollektive Situationsdefinition und ein daraus erwachsendes solidarisches Denk- und Handlungsgefüge begünstigt wurde, auf das eine Entfaltung und Durchsetzung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens aufbauen konnte.

Mit der Herausbildung integrierter Belegschaftsstrukturen, die als allgemeine Tendenz nicht nur die Entwicklung bei Bosch, sondern generell die Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen kennzeichnete, war wechselseitig eine wenn zum Teil auch sehr begrenzte und allgemeine Politisierung der Arbeiter verbunden.

In dieser allgemeinen Politisierung der Arbeiter, die für das betriebliche Mitbestimmungsstreben einen zentralen Ausgangs- und Anknüpfungspunkt bot und die sich zugleich durch die Entfaltung und Differenzierung des Mitbestimmungsstrebens weiterentwickelte, liegt ein wesentlicher Unterschied gegenüber der Entstehungsphase der industriellen Betriebsverfassung und betrieblichen Mitbestimmung. Während jener prägten vor allem die Umstellungs- und Einstellungsaufgaben und -schwierigkeiten beim Übergang von ständisch gebundener Arbei zu industrieller Lohnarbeit in der bürgerlich-individualistischen Gesellschaft die Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter.

Die allgemeine Politisierung der Arbeiter in einem solchen elementaren Sinn schloß ein grundsätzliches Bewußtsein davon ein, daß in der Gesellschaft unterschiedliche Ansprüche und Interessen aufeinandertreffen, die von ihren Trägern selbst wahrgenommen werden müssen. Gleichzeitig und hiermit zusammenhängend erleichterte die längerfristige Gewöhnung und Anpassung an industrielle Lohnarbeit den Arbeitern subjektiv und objektiv ein rationales, das heißt den Bedingungen der

industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise angemessenes Erkennen ihrer Position und Situation im Betrieb.

Insgesamt bestand damit die Möglichkeit einer gemeinsamen Situationsdefinition der industriellen Lohnarbeiter und Belegschaften, die ein Erkennen der Gegensätzlichkeit der Arbeits- und Betriebsinteressen der Belegschaften und der Unternehmens- und Betriebsleitungen einschloß und dadurch eine 'Politisierung' der betrieblichen Beziehungen nach sich zog. Allerdings war hierfür, wie die Überlegungen zu den arbeits- und gesellschaftsbezogenen Einstellungsmustern und Verhaltenstypen gezeigt haben, zunächst nur eine aktive Minderheit von Arbeitern auch subjektiv disponiert, die aber in konkreten Auseinandersetzungen um die jeweiligen Arbeits- und Betriebsinteressen eine Initiativfunktion und Führungsrolle einnahm und weitere Teile der Belegschaft'mitzog'.

Die so angezeigte Politisierung der Arbeiter meint auch und vor allem, daß sie ihre Ansprüche und Forderungen nicht als moralischen Appell verstanden und reklamierten, sondern als gleichsam politisches Recht oder Interesse, das entsprechend auch politisch durchzusetzen war. Es entfaltete sich somit in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen ein als politisch (in einem weiten Sinn) zu bezeichnendes betriebliches Mitbestimmungsstreben, das sich positiv von anderen Formen des Mitbestimmungsstrebens abgrenzte und aktives Handeln bedeutete.

Daneben gab es selbstverständlich auch in diesem Zeitraum sowohl ein subjektiv getragenes und indirekt wirkendes Mitbestimmungsstreben der Arbeiter, das auf das Erreichen einer gewissen Leistungsnormalität, sozialer Sicherheit, beruflicher Anerkennung gerichtet war, als auch ein 'moralisches' Mitbestimmungsstreben der Arbeiter, das sich um die Anerkennung als Subjekt

durch den Unternehmer und letztlich auch durch die Gesellschaft bemühte. Weiterhin war auch ein zum Teil durchaus 'politisch' verstandenes Mitbestimmungsstreben weit verbreitet, das jedoch gleichsam negativ gewendet war und seinen Ausdruck in Absentismus, 'Bremsen', der 'proletarischen Leistungspolitik' fand.

Demgegenüber bemühte sich das von uns als politisch bezeichnete betriebliche Mitbestimmungsstreben um institutionelle Rechte der Belegschaften, betriebliche Kontroll- und Vertretungsorgane der Arbeiter und gleichzeitig und darüber hinaus auch um gewerkschaftliche Zusammenschlüsse und Aktivitäten.

So kann in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen ein, wenn auch zu differenzierender und nicht unproblematischer, wechselseitiger Zusammenhang von betrieblichem Mitbestimmungsstreben und gewerkschaftlicher, also auch über den Rahmen des Betriebs hinausgehender Aktivität nahezu durchgängig beobachtet werden. Besonders deutlich wurde dies am Beispiel der Bergarbeiter. Die Gewerkschaften trugen erheblich zur Politisierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens bei, indem sie versuchten, die aus der Arbeits- und Lebenssituation der Bergarbeiter herrührende Disposition zu kollektiven und solidarischen Denk- und Verhaltensweisen und ihre damit zusammenhängende Bereitschaft und Fähigkeit zu autonomem Denken und Handeln in einen stimmigen und einsichtigen Zusammenhang mit der ein erhebliches Abstraktionsvermögen voraussetzenden Bestimmung der eigenen Position und Situation als industrielle Lohnarbeiter zu bringen. Diese müssen in einer bürgerlich-individualistischen, von Interessen- und Klassengegensätzen durchzogenen Gesellschaft ihre Interessen als Individuen grundsätzlich selbst wahrnehmen, können dies aber nur im Zusammenschluß mit anderen Lohnarbeitern.

Eine solche Politisierung trieben die Gewerkschaften

zunächst durch Aufklärung und Agitation unter den Arbeitern innerhalb und außerhalb der Betriebe voran, indem sie dem Prozeß der Interessenfindung der Arbeiter einen Weg wiesen und die Bereitschaft zur Wahrnehmung dieser Interessen stärkten.

Hierauf aufbauend nahm die Gewerkschaft durch ihre im Betrieb aktiven Mitglieder und auch durch ihre außerbetrieblichen Vertreter Einfluß auf den betrieblichen Willensbildungsprozeß, indem sie ihn formal organisierte und seine inhaltlichen Bezugspunkte mit festlegte.

Über diese Rolle im betrieblichen Interessenfindungs- und Willensbildungsprozeß hinaus kam den Gewerkschaften die Funktion der Zusammenfassung der verschiedenen Betriebsbelegschaften bei einem überbetrieblichem Kampf für die Arbeits- und Betriebsinteressen der Arbeiter zu.

Ohne die Spannungen und Widersprüche zwischen den Betriebsbelegschaften und den Gewerkschaftsorganisationen hinsichtlich Form, Inhalt und Zielsetzung des Kampfes für die Arbeits- und Betriebsinteressen industrieller Belegschaften zu ignorieren, läßt sich doch grundsätzlich festhalten, daß die Gewerkschaften bei der Entstehung, Verfestigung und Durchsetzung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens eine wesentliche Rolle spielten, insofern sie zu dessen Politisierung beitrugen. Dabei wurde allerdings, bei allen Veränderungen und Fortschritten gegenüber der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen, im Hinblick auf eine bestimmte Politisierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens letzteres weiterhin vor allem von einer aktiven (allerdings größer werdenden) Minderheit der Arbeiter getragen, und die Politisierung der Arbeiter war noch keinesfalls sehr weitgehend und umfassend. Dies fand seinen Ausdruck vor allem darin, daß die Arbeiter sich zwar gegen konkrete Verletzungen ihrer Arbeits- und Betriebsinteressen zur Wehr setzten, aber (ebenso wie

die Gewerkschaften und die organisierte Arbeiterbewegung insgesamt) noch kaum Vorstellungen davon entwickelt hatten, welche allgemeinen Veränderungen der betrieblichen Herrschaftsverhältnisse und Arbeitsbedingungen konkret anzustreben waren.

In der Theorie und Praxis der organisierten Arbeiterbewegung standen Machterhaltungs- und Machtbildungsprozesse im Vordergrund, während Fragen der Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung einen nachgeordneten Stellenwert hatten. Insbesondere fehlte eine Konzeption einer konkreten und theoretisch sinnvollen Alternative zur industriellen Lohnarbeit. Es hätte zum Beispiel auch bestimmter Vorstellungen darüber bedurft, wie die (notwendigen) Effizienzkriterien einer industriellen Produktion zu bestimmen sind, wie die Zeitwirtschaft als Grundprinzip einer vergesellschafteten Wirtschaftsordnung sinnvoll der Kontrolle der Arbeiter unterliegen könnte usw. An die Stelle einer solchen Konzeption trat, ganz in Übereinstimmung mit der allgemein in der Sozialdemokratie üblichen utopisch-revolutionären oder utopisch-harmonistischen 'weltanschaulichen' Erwartung einer demokratischen und sozialistischen Gesellschaft, die kaum näher begründete Hoffnung auf ein gleichsam naturwüchsiges und zwangsläufiges Entstehen 'vergesellschafteter' Betriebe bzw., wie Bebel es einmal ausdrückte, der 'demokratischen, sozialistischen oder konstitutionellen Fabrik'.

In der Praxis neigte die organisierte Arbeiterbewegung dazu, die politische Betätigung im Betrieb, teils wegen der 'Geschlossenheit' der Unternehmerfront, teils wegen der Gefahr der Korrumpierung der sozialistischen Bewegung, zunächst zu verurteilen und/oder das betriebliche Mitbestimmungsstreben der Belegschaften für sich zu instrumentalisieren. So beteiligte sich der sozialdemokratisch orientierte Bergarbeiterverband erst nach dem offensichtlichen Erfolg

der christlichen Gewerkschaften bei den Wahlen zu den Arbeiterausschüssen im Bergbau aus pragmatisch-politischen Gründen an solchen Wahlen.

Das sich aus der Notwendigkeit der Vertretung der klassenbedingten Arbeits- und Betriebsinteressen der Arbeiter ergebende Streben, darüber hinaus auch die Bedingungen einer möglichen Interessenschädigung und -verletzung unter Kontrolle zu bringen und damit Mitbestimmung zu erreichen, gab zwar der Gewerkschaftsbewegung Auftrieb. Jedoch fehlte ihr ein theoretisch stimmiges und praktisch durchführbares Konzept sowohl zu den gewerkschaftlichen Funktionen und Zielsetzungen im Betrieb als auch zur Vermittlung und Integration des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften und der gewerkschaftlichen Interessenvertretung, die strukturell nicht auf einzelne Belegschaften, sondern auf die industriellen Lohnarbeiter insgesamt gerichtet war. Vielmehr strebten die Gewerkschaften stärker solche organisierten Austragungsformen der sich aus dem Interessengegensatz von Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaften ergebenden Konflikte an, die auf einer überbetrieblichen Ebene angesiedelt waren und die in immer stärkerem Maße formalisiert wurden, insbesondere durch Tarifverhandlungen.

In dem Maße, in dem sich die Belegschaften ökonomisch und politisch integrierten und nivellierten und individueller und kollektiver Widerstand und sozialer Protest spürbar wurden, differenzierte sich auch die unternehmerische Betriebspolitik und erreichte unter dem Druck der Erosion ständisch-feudaler Autoritäts- und Herrschaftsverhältnisse in Abwehr der erstarkenden Arbeiterbewegung ein entwickeltes, zugleich 'ideologisches' und 'versachlichtes' Niveau.

Einerseits wurde mit der Notwendigkeit einer rationalen Gestaltung des komplexer und differenzierter werdenden Produktionsprozesses und einer Differenzierung der

Autoritäts- und Leitungsverhältnisse eine 'Versachlichung' der Denk- und Verhaltensweisen der Unternehmer erforderlich, die durch die insbesondere aus der 'Trennung von Eigentum und Kontrolle' resultierenden Professionalisierung der Unternehmerfunktion gefördert wurde. Im Zuge dieser Entwicklung wurde auch die Regelung des Verhältnisses zwischen Belegschaften und Unternehmens- und Betriebsleitungen durch differenzierte unternehmerische Betriebsordnungs- und -verfassungsversuche in stärkerem Maße als bisher einer systematischen, an rationalen Gesichtspunkten orientierten Gestaltung unterworfen.

Andererseits versuchte die große Mehrheit der Unternehmer, ihre eigene Stellung und das Verhältnis zu den sich formierenden Belegschaften durch ideologische Integrationsversuche zunächst im Sinne eines autoritären 'landesherrlichen' Patriarchalismus, so dann im Sinne einer national getönten, militaristisch unterfütterten 'Werksgemeinschaft' und schließlich im Sinne eines sozialreformerisch-aufgeklärten 'Idealismus' zu gestalten. Diese unternehmerische Betriebspolitik muß deshalb als ideologisch bezeichnet werden, weil der industriell-kapitalistische Unternehmer seiner Stellung nach weder 'Patriarch', noch 'Herr', noch 'Führer' der Belegschaft sein kann oder jedenfalls nur 'zufällig' und vorübergehend, sondern prinzipiell privater Interessent, ein 'Organisator', 'Wirt' oder 'Planer' ist, der notwendig ein kalkulatives Verhältnis zu den Belegschaften haben muß. Weiterhin verstießen die autoritären, werksgemeinschaftlichen und betriebsfamiliären Betriebsverfassungsversuche ökonomisch gegen die Marktrationalität, die den Interessenkampf impliziert. Sie versuchten, diesen zu unterdrücken und richteten sich politisch gegen die sich entfaltende Arbeiterbewegung, die auch ein Ergebnis der individualistisch-rationalistischen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft war.

Es gelang der Unternehmerseite zwar, zumindest zum Teil, insbesondere im Bereich der Schwerindustrie mit ihren Riesen- und Massenbetrieben, durch eine ausgebaute betriebliche Sozialpolitik die Arbeiterbewegung bis zum ersten Weltkrieg weitgehend vor den Werkstoren zu halten, aber nur um den Preis der Unterdrückung der liberalen Aspekte der bürgerlichen Gesellschaft durch eine obrigkeitsstaatlich-nationale 'Refeudalisierung' des Verhältnisses zwischen Belegschaften und Unternehmern, wie sie vor allem im werksgemeinschaftlichen Betriebsverfassungsversuch zum Ausdruck kam.

Anders als solchen im Grunde rückwärtsgewandten waren den von uns als sozialreformerisch-aufgeklärt bezeichneten Betriebsverfassungsversuchen, jedenfalls in ihren 'extremen' Ausformungen wie bei Abbe oder Freese, auch bestimmte zukunftsweisende Elemente im Sinne einer der bürgerlichen Gesellschaft angemessenen Betriebsverfassung immanent. Nicht mehr uneingeschränkte Herrschaftsausübung durch den Unternehmer und entsprechend unkritisch akzeptierte Unterordnung der Arbeiter sollten die Betriebsverfassung bestimmen, sondern eine Verständigung der beiden Seiten über ihre jeweiligen Arbeits- und Betriebsinteressen auf der Grundlage des Prinzips des Dialogs im Sinne von Anhörung und Verhandlung, wie es vor allem in der Institutionalisierung betrieblicher Arbeiterausschüsse zum Ausdruck kam. Dabei ging es aber keinesfalls um eine Aufhebung der betrieblichen und gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnisse, sondern lediglich um deren Veränderung im Sinne einer Liberalisierung unter Einführung bestimmter Partizipationsmöglichkeiten der Arbeiter bzw. ihrer gewählten Vertreter.

Abbe und Freese entwickelten als 'aufgeklärte' Unternehmer programmatische Vorstellungen und praktische Ansätze der Gestaltung einer Betriebsverfassung, durch die die betrieblichen Herrschaftsverhältnisse so weit

liberalisiert wurden, wie es die marktwirtschaftlich-kapitalistische Wirtschaftsordnung zu erlauben schien, durch die den Arbeitern relativ weitgehende Partizipationsmöglichkeiten eingeräumt wurden, die zu einer erheblichen Rationalisierung und Formalisierung der Konfliktaustragung beitrugen und durch die dem grundsätzlichen Streben der Arbeiter nach ihrer Anerkennung als Subjekt so weit entsprochen wurde, daß dadurch das betriebliche Mitbestimmungsstreben der Arbeiter integriert werden konnte.

Verschiedene dieser Grundprinzipien lagen auch - etwa in Form der betrieblichen Arbeiterausschüsse - der nach 1890 einsetzenden staatlichen Intervention in das Verhältnis von Unternehmern und Belegschaften zugrunde.

Wenn auch die Vorstellungen der staatlichen Repräsentanten von einer Liberalisierung des Verhältnisses von Unternehmern und Belegschaften und einer Partizipation der Arbeiter keinesfalls so weit gingen wie bei Abbe oder Freese, bleibt doch festzuhalten, daß der im allgemeinen als autoritär und repressiv gekennzeichnete preußisch-deutsche Obrigkeitsstaat bzw. führende Repräsentanten seiner Bürokratie über die Gestaltung der Betriebsverfassung offenbar deutlich aufgeklärter und progressiver dachten und handelten als das Gros der Unternehmerschaft, das autoritäre bzw. werksgemeinschaftliche Betriebsordnungsvorstellungen zu verwirklichen suchte.

Allerdings wurden durch die verschiedenen staatlichen Eingriffe in die Betriebsverfassung die Arbeits- und Betriebsinteressen der Arbeiter nur insoweit aufgegriffen und berücksichtigt, wie es einerseits für die Absorption der (vermuteten) sozialen Sprengkraft der Unzufriedenheit der Arbeiter mit den bestehenden betrieblichen und gesellschaftlichen Verhältnissen notwendig erschien und wie andererseits eine Kanalisierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der

Arbeiter in einer Art und Weise bewerkstelligt werden konnte, die die Einwirkungsmöglichkeiten der Arbeiter im wesentlichen auf den Bereich der betrieblichen Sozialpolitik verwies und die grundsätzliche Autonomie der Unternehmens- und Betriebsleitungen, das heißt insbesondere die in den wirtschaftlichen Fragen, nicht einschränkte. Letztlich ging es damit dem Staat nicht darum, sich zum Sachwalter der Interessen der Arbeiter zu machen, auch nicht darum, als gleichsam neutrale Instanz zwischen den Interessen der industriellen Lohnarbeiter und der kapitalistischen Unternehmens- und Betriebsleitungen zu vermitteln, sondern um eine Stabilisierung der sozialen, wirtschaftlichen und politischen Verhältnisse im Sinne einer Erhaltung des gesellschaftlichen status quo durch eine liberale Integration der industriellen Lohnarbeiter und ihres betrieblichen Mitbestimmungsstrebens.

Den industriellen Lohnarbeitern wurde mit den zunächst fakultativen und dann obligatorischen Arbeiterausschüssen eine legalisierte Möglichkeit gegeben, ihre Ansprüche und Interessen, wenn auch nur in bestimmter Form und mit begrenzter Reichweite, anzumelden, zu vertreten und unter Umständen durchzusetzen. Dabei war intendiert, daß diese legalisierten Formen der Interessenvertretung von den Arbeitern als hinreichend angesehen wurde und daß ihnen - hierauf basierend - eine auch subjektive Anerkennung des Sinns und der Legitimität des industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftssystems nahegelegt wurde, so daß revolutionäre wirtschaftliche, politische und kulturelle Veränderungen für sie nicht zentral waren.

Diese Intention wurde durch die staatliche Intervention in die Betriebsverfassung auf eine Art und Weise verfolgt, die wir als aufgeklärt im Sinne von liberal bezeichnen, insofern sie von dem in der Theorie der bürgerlichen Gesellschaft zentralen Prinzip der Diskussion (bzw. des Dialogs) und der Verhandlung aus-

ging. Gleichzeitig war sie gesellschaftlich rational, indem nur sie - zumindest auf längere Sicht - eine angemessene Integration der Arbeiter zu leisten versprach.

Damit waren bestimmte Ansatzpunkte für eine weitere und umfassendere Liberalisierung der Betriebsverfassung gegeben, die in der folgenden Entwicklungsstufe stärker zur Geltung gelangten.

Teildemokratisierung (Liberalisierung) und Vereinheitlichung industrieller Betriebsverfassungen

Die Teildemokratisierung im Sinne einer Liberalisierung und die Vereinheitlichung industrieller Betriebsverfassungen und die ihr entsprechende Etablierung und Integration des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens waren eine Folge der Zusammenballung und Komprimierung politischer, sozialer und ökonomischer Entwicklungen während des 1. Weltkriegs und der anschließenden revolutionären Situation in Deutschland.

Zum einen akzentuierten sich unter diesen Bedingungen verschiedene Strukturelemente von Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung schärfer, die sich schon in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen von 1890 bis 1914 abgezeichnet hatten.

Zum anderen entwickelten sich gerade im Krieg spezifische neue Bedingungen, die die politisch-soziale Charakteristik des Verhältnisses von Belegschaften und Unternehmern erheblich prägten.

Hier sind vor allem zu nennen

- die mit der Burgfriedenspolitik verbundene Arbeitsgemeinschaftspolitik großer Teile der Gewerkschaften und der SPD (die gleichzeitig mit der Rätebewegung ihre Gegenreaktion involvierte);
- die sich in den Spitzenverbänden der Unternehmer anbahnende Politik der partiellen Zusammenarbeit mit

den Gewerkschaften bei der Regelung bestimmter gesellschaftlicher und betrieblicher Fragen;
- der massive und direkte Eingriff des Staates in die Gestaltung des Verhältnisses zwischen Arbeit und Kapital bzw. zwischen Belegschaften und Unternehmern, wie er insbesondere in dem Hilfsdienstgesetz von 1916 seinen Ausdruck fand.

In der Arbeiterbewegung setzte sich nach 1914 zunächst eine Tendenz verstärkt fort, die sich bereits während der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen zeigte: Sowohl im theoretischen Selbstverständnis als auch in der praktischen Politik standen Machterhaltungs- und Machtbildungsprozesse vor allem auf einer allgemeinen gesellschaftlich-politischen Ebene im Vordergrund, während Fragen der Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung einen eher nachgeordneten Stellenwert aufwiesen.

Die Gewerkschaften legten den Schwerpunkt ihrer Aktivität auf die Stabilisierung und den weiteren Ausbau des Tarifwesens und damit auf eine Konfliktaustragung auf in der Regel überbetrieblicher Ebene. Im Zuge der grundsätzlichen, allerdings keineswegs durchgängigen und vornehmlich durch die Besonderheit der Kriegssituation auch wider die eigene Einsicht erfolgten Anerkennung der Gewerkschaften durch den Staat und Teile der Unternehmerschaft [1], erreichten die Arbeiter eine Partizipation bei der Gestaltung der industriellen Beziehungen. Diese Partizipation berührte im allgemeinen die betrieblichen Sozialbeziehungen zwischen Unternehmern und Belegschaften nur indirekt und war zugleich mit einer Konzentrierung und Zentralisierung der Verhandlungs- und Handlungskompetenz bei den gewerkschaftlichen Gremien und Funktionären verbunden, während entsprechende Kompetenzen den Betriebsbeleg-

---

1) Im Ruhrbergbau gab es aber auch bis 1918 noch keinen Tarifvertrag.

schaften und Arbeitern entzogen wurden bzw. von diesen gar nicht erst erworben werden konnten.

Allerdings versuchten die Gewerkschaften, im Rahmen ihrer Tarif- und Arbeitsgemeinschaftspolitik auch bestimmte Möglichkeiten betrieblicher Mitbestimmung durchzusetzen und letztlich über rechtlich-normative Eingriffe des Staates in die Betriebsverfassung abzusichern, wie etwa schon bei dem 'Hilfsdienstgesetz' von 1916 ganz deutlich wurde. Gleichzeitig zog die sich während des Krieges ansatzweise entwickelnde, danach im Blickpunkt der politisch-sozialen Auseinandersetzung stehende Rätebewegung und später Betriebsrätebewegung eine tendenzielle Verlagerung der Konflikte zwischen Unternehmern und Belegschaften auf die betriebliche Ebene nach sich.

Insgesamt verschaffte schließlich die Durchsetzung der politischen Arbeiterbewegung und mit ihr der demokratischen Republik nach 1918 auch dem betrieblichen Mitbestimmungsstreben der Belegschaften stärkere Geltung.

Grundsätzlich wurde die Berechtigung des Mitbestimmungsstrebens innerhalb des Industriebetriebs im Rahmen des kapitalistisch verfaßten Unternehmens anerkannt, insoweit es mit dem Abbau nicht-funktionaler und sachlich nicht legitimierbarer Herrschaftsansprüche verbunden war.

Einem solchen Kompromiß, der eine Partizipation der Arbeiter an unternehmerischen Entscheidungen im Prinzip zuließ, lag ein betriebliches Mitbestimmungsstreben zugrunde, das die Arbeiter bzw. die Belegschaften als politische Forderung gegenüber den Unternehmern durchzusetzen versuchten, das also nicht mehr unmittelbarer Protest gegen bestimmte Interessenverletzungen, sondern das gleichsam strategischer Widerstand war, der darüber hinaus auch die Bedingungen einer möglichen Interessenbeschädigung und -verletzung unter Kontrolle zu bringen versuchte. Ausdruck und symbolische Repräsentanz dieses als politisch zu bezeich-

nendes Mitbestimmungsstrebens waren die Betriebsräte.

Auf der Seite der Unternehmer bewirkten Kriegswirtschaft und Revolution sowohl eine Verlagerung ihrer Verhandlungs- und Entscheidungskompetenzen weg von der Ebene der Einzelbetriebe und -unternehmen hin auf die Ebene der Verbände als auch erstmals die - nicht unbedingt immer auf innerer Überzeugung beruhende, sondern oft auch unter dem Zwang der äußeren Verhältnisse herbeigeführte - Einsicht, nur durch eine allgemeine vertragliche Anerkennung der Gewerkschaften als legitimer Vertretung der Arbeiter und durch das 'politische' Zugeständnis bestimmter Mitwirkungsmöglichkeiten der Belegschaften bei der Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb die soziale Revolution verhindern zu können.

Die Unternehmer versuchten dabei, das betriebliche Mitbestimmungsstreben gleichsam individualistisch zu interpretieren, das heißt im Sinne einer möglichst unmittelbaren und psychologisch verstandenen Mitbestimmung. Hierdurch sollte die Dimension der politischen Opposition im Mitbestimmungsstreben ausgeblendet und gleichzeitig sozialer Protest absorbiert werden.

Die Anerkennung betrieblicher Arbeiterausschüsse und bestimmter Kontrollrechte der Belegschaften bzw. ihrer Vertreter bedeuteten im Grundsatz ein Abrücken der Unternehmer von autoritären, aber auch werksgemeinschaftlichen Betriebsordnungsversuchen. Dabei beruhte das, insbesondere mit dem Betriebsrätegesetz von 1920 zum Durchbruch gelangende Prinzip des Dialogs und der Verhandlung zwischen Belegschaften und Unternehmens- und Betriebsleitungen auf der grundsätzlichen Anerkennung der betrieblichen und gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnisse , die mithin zwar <u>liberalisiert</u>, aber nicht <u>demokratisiert im Sinne eines Souveränitätswechsels</u> wurden.

Gleichzeitig erreichte die staatliche Intervention in die Betriebsverfassung, bedingt zunächst durch die Kriegssituation und dann durch die politischen Auseinandersetzungen um die politische und ökonomische Verfassung Deutschlands nach 1918, eine neue Qualität: Vor allem mit dem Betriebsrätegesetz von 1920 (das zugleich ein Ausfluß der Rätebewegung und das Ergebnis ihrer Zügelung war) erfolgten eine Vereinheitlichung der Betriebsverfassung durch die Verrechtlichung und eine Etablierung und Integration des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften auf der politisch-rechtlichen Ebene.

Es läßt sich festhalten, daß bereits die Betriebsverfassung, wie sie sich zu Beginn der Weimarer Zeit in einer politischen instabilen, konfliktträchtigen Situation herausgebildet hat, jene formalen Grundstrukturen aufwies (Betriebsrat, Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat, Tarifvertrag usw.), die grundsätzlich auch für die aktuelle Betriebsverfassung in der Bundesrepublik Deutschland bestimmend sind [1].

Die Regelung der sozialen Beziehungen im Betrieb durch eine Relativierung - und nicht Aufhebung - des Herrschaftsverhältnisses zwischen Unternehmens- und Betriebsleitungen einerseits und Belegschaften andererseits kann als Kompromiß aufgefaßt werden, dessen Bestand weitgehend davon abhing, daß die Beteiligten seine Bedingungen als verbindlich anerkannten und entsprechend handelten.

Historisch war jedoch diese als Kompromiß zu verstehende Form der politisch-sozialen Vermittlung des spezifisch kapitalistisch bedingten betrieblichen Herrschaftsverhältnisses schon bei ihrer Entstehung insofern brüchig, als bereits seit 1918 reaktionäre Versuche vieler Unternehmer (vom Militär und der Beamten-

---

1) Siehe hierzu auch R. Hoffmann: Betriebsräteproblem, a.a.O., S. XV.

schaft einmal ganz abgesehen) einsetzten, die politisch erkämpften und rechtlich fixierten betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten der Belegschaften wieder abzubauen.

Geprägt teils von einem imperialistisch-nationalistischen Strategiedenken, teil von einem monarchisch-autoritären Herrschaftsdenken, lehnten sie die Anerkennung einer betrieblichen Interessenvertretung durch den Betriebsrat und einer wirtschaftlichen Interessenvertretung durch die Gewerkschaften ab, die eine Voraussetzung für die Durchsetzung und den Erhalt einer auf Verhandlung und Interessenanerkennung und -ausgleich hin orientierten Betriebsverfassung war.

Solche - für die Aufrechterhaltung der betrieblichen Arbeits- und Produktionsverhältnisse im übrigen keineswegs funktionsnotwendigen - Denk- und Verhaltensweisen der Unternehmer waren ein entscheidendes Hemmnis für die Weiterentwicklung und Stabilisierung einer angemessenen Betriebsverfassung, die den Ansprüchen bürgerlicher Gesellschaften entsprochen hätte.

Die 'Entideologisierung' der Unternehmerseite, das heißt die innere Anerkennung des Arbeitsverhältnisses als eines subjektiv beruflichen, objektiv vertraglichen Verhältnisses zwischen politisch freien ökonomischen Interessenten, bedurfte offenbar katastrophischer Erfahrungen, um sich schrittweise entwickeln zu können.

Auf der anderen Seite standen auch dem Denken und Handeln der Arbeiter als <u>politische</u> Subjekte nach wie vor wesentliche Hemmnisse entgegen.

So muß eine freiere, weniger autoritär gegängelte Entfaltung der der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise innewohnenden individualistisch-rationalistischen Verhaltensprogrammatik in der arbeitenden Bevölkerung als eine Strukturbedingung zur Herausbildung einer angemessenen Betriebsverfassung angesehen werden.

Aber selbst in der Rätebewegung drückte sich zunächst vor allem der politisch-moralische Machtanspruch der Arbeiter aus, als Subjekte anerkannt zu werden und darüber hinaus den Betrieb noch technisch und organisatorisch zu bestimmen. Für die ökonomische und politische Führung der Betriebe, zum Beispiel insbesondere eine nähere Bestimmung des Managements, gab es dagegen allenfalls eher formale Konzepte, deren Verbreitung bei einer Mehrheit der Arbeiter und deren Durchsetzung gegenüber dem Widerstand von Unternehmern, Militär und Bürokratie scheiterte.

Ebenso waren die Sozialisierungsforderungen im Zuge und Gefolge der Revolution eher ein Prinzip, dessen Voraussetzungen und Folgen mehr abstrakt-formal blieben.

Trotz dieser einschränkenden bzw. gegenläufigen Tatbestände und Entwicklungen [1], verfügte die Betriebsverfassung zu Beginn der Weimarer Zeit, wie schon betont, über wesentliche Strukturelemente, wie sie grundsätzlich auch für die aktuelle Betriebsverfassung in der Bundesrepublik Deutschland bestimmend sind.

Es können darum nunmehr die zentralen Aspekte bzw. Ergebnisse des geschichtlichen Entwicklungsprozesses der Betriebsverfassung zusammenfassend dargestellt werden.

---

1) Die hier ja nur angedeutet sind und - wie bekannt - sich im weiteren Verlauf der Weimarer Republik und vor allem danach dramatisch zuspitzten.

1.3. Struktur und zentrale Ergebnisse des geschichtlichen Entwicklungsprozesses der Betriebsverfassung [1)]

Die Liberalisierung der Betriebsverfassung und die Versachlichung der betrieblichen Herrschaftsverhältnisse

Die schrittweise Einführung und grundsätzliche Anerkennung einer Belegschaftsmitbestimmung hat zwar nicht das gesellschaftlich bedingte und funktionsnotwendig erscheinende Herrschaftsverhältnis zwischen Unternehmens- und Betriebsleitungen (weitgehend durch ein professionelles Management repräsentiert) und Belegschaften (weitgehend durch den Betriebsrat repräsentiert) beseitigt, jedoch betriebliche Herrschaft in dem Sinne rationalisiert, daß letztere im Prinzip auf das innerhalb einer kapitalistischen Marktwirtschaft Funktionsnotwendige begrenzt wird. Gleichzeitig werden die Herrschaftsausübung systematisiert und insofern versachlicht sowie die Herrschaftsfolgen liberalisiert, das heißt prinzipiell zum Gegenstand von Verhandlung und Interessenausgleich gemacht.

Von einer Demokratisierung der Betriebsverfassung in einem strengeren Sinne kann nicht gesprochen werden, da kein 'Souveränitätswechsel' analog der Volkssouveränität stattgefunden hat und die Mitbestimmungsmöglichkeiten die Autonomie der Unternehmens- und Betriebsleitungen und darüber hinaus die Souveränität des Kapitals über die Arbeit nicht antasten. Es gab lediglich eine Liberalisierung der Betriebsverfassung innerhalb der Grenzen des industriellen Kapitalismus. Dabei hat sich eine erhebliche Kompromiß- und Verarbeitungsfähigkeit der betrieblich-unternehmerischen Herrschaftsverhältnisse gezeigt, die sich im insti-

---

1) Vgl. hierzu auch S. Braun: Betriebsverfassung, a.a.O., vor allem S. 427 - 429.

tutionellen Rahmen des industriell-kapitalistischen Wirtschafts- und Gesellschaftssystems als sehr viel weitgehender erwies, als anzunehmen war [1].

In diesem Rahmen gibt es betriebliche Interessenvertretungen mit differenzierten Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten, die eine (im übrigen noch aktiv ausbaubare) Basis zur Wahrnehmung der Arbeits- und Betriebsinteressen der Arbeiter und Belegschaften abgeben. Es können durchaus Arbeitsprobleme zur Diskussion gestellt werden; es gibt einen Schutz vor willkürlicher Autoritätsausübung; und die Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte in der Managementpraxis ist durchgesetzt worden.

Die betriebliche Wirklichkeit ist zu einem 'System' unpersönlich-versachlichter Herrschaftsverhältnisse geworden, und im modernen Management gibt es keinen grundsätzlichen Widerstand gegen Verhandlungen und gegenseitige Vereinbarungen.

Die so beschriebene Versachlichung ist ein Ausdruck der "Entideologisierung" der betrieblichen Herrschaftsverhältnisse. Sie kann als Teil des sehr weitreichenden Rationalisierungsprozesses gesehen werden, wie er von Max Weber schon als fortschreitende 'Entmythologisierung' aller Gebiete des gesellschaftlichen Lebens diskutiert worden ist [2].

---

1) Dieser Gedanke findet sich auch bei Giddens: "Der Kapitalismus hat sich jedoch als ein elastisches ökonomisches System erwiesen, das größere Modifikationen verkraften kann, ohne jenen von Marx erwarteten revolutionären Zusammenbruch zu erzeugen." (A. Giddens: Klassenstruktur, a.a.O., S. 356).

2) Vgl. u.a. M. Weber: Protestantische Ethik I, a.a.O., besonders S. 33, 66ff. und 179ff. Zu diesem zentralen Begriff der Rationalisierung bei M. Weber siehe auch S. Breuer: Die Evolution der Disziplin. Zum Verhältnis von Rationalität und Herrschaft in Max Webers Theorie der vorrationalen Welt, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 30. Jg., 1978, S. 409 - 437. Allerdings soll im weiteren nicht der Weberschen Argumentation gefolgt werden, der ein im Vergleich zu Marx unverbindlicherer und weniger syste-

Wie insbesondere Giddens herausgearbeitet hat, enthält der Begriff der Rationalisierung mehrere unterschiedliche Aspekte bzw. Dimensionen mit zum Teil widersprüchlichen Implikationen.

Nach Giddens wird der Prozeß der Ausweitung technisch-bürokratischer, formaler Rationalität, das heißt der "Instrumentalität des Verhältnisses von 'effektivsten' Mittel zu vorgegebenen 'Zielen'" von einer "Verdrängung von religiösen oder mystischen Normen durch abstrakte 'rational-legale' Imperative" [1] begleitet.

Der zweite, eher inhaltliche Aspekt von Rationalisierung hat für die Problematik des Entwicklungsprozesses von Mitbestimmungsstreben und Betriebsverfassung eine erhebliche Bedeutung. Denn er eröffnet den Blick darauf, daß der gesellschaftliche und betriebliche Rationalisierungsprozeß nicht so bruchlos und widerspruchsfrei verlaufen ist, wie eine rein formale Betrachtung nahelegen könnte.

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 2372:
matischer Kapitalismusbegriff zugrundeliegt. Die Entsystematisierung und Subjektivierung der Marxschen Kapitalismustheorie führen dazu, daß der Kapitalismus bei Weber als System nur Teil eines weit umfassenderen, bereits schon erheblich vor der Industrialisierung sich herausbildenden Prozesses der Rationalisierung der Lebensführung ist, als dessen Endpunkt Weber die Bürokratisierung der Welt ansieht. Dementsprechend untersucht Weber den Kapitalismus vor allem in seiner Kulturbedeutung, das heißt in seiner Bedeutung für das soziale Handeln, das auf Andere sinnhaft bezogen ist. Letztlich wird bei Weber das von Marx systematisch zur Diskussion gestellte Problem des Kapitalismus sozusagen kulturell relativiert und Resultat eines weit umfassenderen, alle Gebiete des gesellschaftlichen Lebens betreffenden Rationalisierungsprozesses, der seinerseits als schicksalhaft-unvermeidlich hypostasiert wird. (Vgl. auch S. Braun: Industriesoziologie, a.a.O., S. 61f.). Siehe zur Rationalisierungsthese ferner auch J. Habermas: Theorie des kommunikativen Handelns, 2 Bde., Frankfurt/M. 1981, im folgenden zitiert als: Theorie, Bd. 1.

1) A. Giddens: Klassenstruktur, a.a.O., S. 342.

Zum einen ist dem Rationalisierungsprozeß eine spezifische Paradoxie oder auch 'Irrationalität' immanent, insoweit mit der ständig wachsenden Umweltkomplexität durch die Marktvergesellschaftung der einzelnen industriellen Lohnarbeiter der "Rationalität seiner Ursache-Wirkungs-Erfahrungen enteignet" [1] wird.

Wie in der Darstellung der ersten beiden Entwicklungsstufen der Betriebsverfassung ausgeführt, ergab sich hierdurch gerade für die industriellen Lohnarbeiter die Notwendigkeit der Entwicklung neuer, der industriellen Lohnarbeitssituation angemessener und darum relativ abstrakter gesellschaftlicher Interpretationsmuster und subjektiver Bewältigungsformen ihrer Arbeits- und Lebenssituation. Diese Problematik ist in Teil II bereits ausführlich behandelt worden und bedarf hier keiner weiteren Diskussion.

Zum anderen stellt sich die Frage nach den inhaltlichen Bezugspunkten eines solchen Rationalisierungsprozesses: Rationalisierung der Betriebsverfassung setzt prinzipiell die Anerkennung des Betriebs als Sozialsystem im Rahmen der institutionell vorgegebenen 'Herrschaft von Kapital über Arbeit' voraus. Die Etablierung von kommunikativen Beziehungen in diesem Rahmen ermöglicht die Entwicklung und Anwendung von einer Konfliktregelung, die den wechselnden Bestands- und Funktionsbedingungen des Industriebetriebs im allgemeinen gerecht wird. Damit sind die Voraussetzungen für eine situationsspezifische und problemorien-

---

1) P. Brückner: Psychologie und Geschichte, Berlin 1982, S. 157. A. Gehlen schreibt hierzu: "Für den einzelnen hat dies (die Komplizierung der zivilisatorischen Superstrukturen, Anm.d.V.) zunächst die Folge, daß seine Begriffe von dem, was er tut, und von dem, was ihm widerfährt, nicht mehr zusammenhängen: er tut zum Beispiel ordentlich seine Arbeit und wird durch eine irgendwo auf dem Erdball ausgelöste Krise arbeitslos". (A. Gehlen: Die Seele im technischen Zeitalter, Hamburg 1975, im folgenden zitiert al: Seele, S. 40).

tierte (partielle) Befriedigung jeweils berührter Interessentatbestände der industriellen Lohnarbeiter gegeben, wie sie im betrieblichen Mitbestimmungsstreben der Belegschaften ihren Ausdruck finden [1].

Eine solche Konfliktregelung hat den Charakter eines kompromißhaften Ausgleichs zwischen den verschiedenen beteiligten Interessen, also den industriellen Lohnarbeitern und Belegschaften und den kapitalistischen Unternehmens- und Betriebsleitungen. Hieraus erklärt sich letztlich auch die Liberalisierung der Betriebsverfassung [2].

Insgesamt läßt sich festhalten, daß der Prozeß der Rationalisierung der Betriebsverfassung sich grundsätzlich innerhalb der industriell-kapitalistischen Marktverhältnisse und Verwertungsbedingungen bewegt und deren Grenzen nicht überschritten hat.

Die Rationalisierung der deutschen Betriebsverfassung hat damit die Bedeutung eines Ausdrucks einer entwickelten bürgerlichen Gesellschaft. Zugleich ist sie ein wesentliches Element der thematisch differenzierten und stufenweisen Regelung von klassenbe-

---

1) Darum kann das Mitbestimmungsstreben der Belegschaften und industriellen Lohnarbeiter nicht als Ausdruck einer 'Irrationalität' bezeichnet werden, wie es bei M. Weber anklingt; vgl. hierzu A. Giddens: Klassenstruktur, a.a.O., S. 345. Vielmehr hat die politische Rationalität innerhalb der Arbeiterschaft zugenommen, insofern die Politik für die Arbeiter entmythologisiert worden ist. Inwieweit hiermit auch eine politische Resignation der Arbeiter verbunden ist, wird im weiteren zu diskutieren sein.

2) Insofern ist zwar M. Weber zuzustimmen, wenn er den gesellschaftlichen Rationalisierungsprozeß nicht in eine Aufhebung der Herrschaft münden sieht, sondern in eine Veränderung der Herrschaftsformen. Fraglich ist aber, ob in diesem Prozeß der autoritäre Charakter des Zwangs unter Umständen sich gleichsam schicksalhaft noch steigert, wie Weber anzunehmen scheint; vgl. hierzu S. Breuer, a.a.O., S. 433f. Siehe hierzu weiterhin die (entgegengesetzten) Überlegungen W. Schluchters zum Zusammenhang von Rationalisierung und Demokratisierung, W. Schluchter, a.a.O., insbesondere S. 145 - 176.

dingten Konfliktpotentialen in der bürgerlichen Gesellschaft.

Die Betriebsverfassung als thematisch differenzierte und stufenweise Regelung von klassenbedingten Konfliktpotentialen

Die geschichtlich-gesellschaftliche Entwicklung der Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung kann als wesentlicher historisch-empirischer Beleg für einige Überlegungen von M.R. Lepsius gelten, die dieser zur typischen Form der Interessenformierung und Interessenvermittlung in modernen Industriegesellschaften des parlamentarisch-demokratischen Typs formuliert hat [1].

Lepsius geht von einer sehr weitreichenden Bedeutung der Sphäre der Arbeit für die Integration solcher Gesellschaften aus [2]:

> "Für eine Gesellschaft, in der die ganz überwiegende Mehrzahl der Erwerbstätigen als Arbeiter, Angestellte und Beamte unselbständig beschäftigt ist, hat die Regelung der Arbeitsbedingungen eine strukturdominante Bedeutung. Dazu gehört die Regelung der Arbeitszeit, der Inhalte der Arbeitsvollzüge, die Form und der Inhalt der Anweisungsunterworfenheit im Arbeitsverhältnis, die Regelung von Einstellung und Ausstellung, die Prinzipien der Entlohnung und dergleichen mehr. In der heutigen Situation werden diese Elemente der Arbeitsordnung weitgehend und prinzipiell gleichartig durch das Arbeits- und Sozialrecht, die Tarifverträge und die Betriebsverfassung bestimmt, wobei sowohl gerichtliche wie von den Tarifparteien paktierte Sanktionsmittel zur Sicherung dieser Regelung bereitstehen. Damit ist eine institutionell weitgehend normierte Arbeitsordnung entstanden,

---

1) Vgl. M.R. Lepsius: Soziale Ungleichheit und Klassenstrukturen in der Bundesrepublik Deutschland. Lebenslagen, Interessenvermittlung und Wertorientierungen, in: Klassen in der europäischen Sozialgeschichte, hrsg. v. H.-U. Wehler, Göttingen 1979, S. 166 - 209, insbesondere S. 193 - 209 (Rahmenbedingungen für die Interessenformierung und Interessenvermittlung).
2) Ebenda, S. 196.

die eine materiell unterschiedliche, aber formell gleichartige Grundstruktur der Lebenssituation darstellt. Dies ist zugleich eine gemeinsame Basis für die auf der Erfahrung der Arbeit aufbauende sozial-moralische Einheit der Gesellschaft."

Die Betriebsverfassung ist nun eine Komponente oder ein Element innerhalb eines umfassenderen Geflechts von Institutionen zur Bewältigung und Regelung sozialer Konflikte. Die Wirkung dieses Institutionengeflechts besteht darin, daß gesellschaftlich bedingte Konfliktinhalte desaggregiert, spezifiziert und differenziert, das heißt zerlegt, aufgeteilt und auf je unterschiedlichen Ebenen behandelt werden.

Dadurch werden Konflikte einer systemüberschreitenden Sprengkraft beraubt und können als 'zerlegte Problemkomplexe' unterschiedlichen Teillösungen zugeführt werden:
"Durch die Institutionalisierung von sozialen Konflikten tritt an die Stelle eines inhaltlich umfassenden 'Zentralkonflikts' die Ausformung von zahlreichen Einzelkonflikten, an die Stelle diffuser und wertgeladener 'Grundsatzfragen' eine Reihe von jeweils spezifischen 'Regelungsproblemen', an die Stelle prinzipieller 'Verfassungsfragen' eine Reihe von pragmatischen 'Verfahrensfragen'" [1]. Innerhalb eines solchen Institutionengeflechts können (und dürfen) im Rahmen der Betriebsverfassung nur solche Konfliktgegenstände zur Austragung kommen, die auf dieser Ebene entschieden und implementiert werden können. "Betriebsverfassungen, durch die auf betrieblicher Ebene gesamtgesellschaftliche Probleme geregelt werden sollen, müssen ihre Entscheidungskapazität überschreiten und sind daher von vornherein erfolgsbeschränkt" [2].

Eine in diesem Sinne 'funktionierende' Betriebsverfassung bedarf darum unter anderem einer Ergänzung

---

1) M.R. Lepsius, a.a.O., S. 194.
2) Ebenda, S. 197.

durch und einer Einbettung in ein umfassenderes Arbeits- und Sozialrecht und ein ausgebautes Tarifvertragswesen, um die sich bekanntlich gerade die Arbeiterbewegung im Entwicklungsprozeß der Betriebsverfassung bemüht hat.

Dadurch daß innerhalb der Betriebsverfassung nur solche Probleme verhandelt werden, die im Betrieb auch gelöst werden können, andere aber auf anderen Ebenen behandelt werden, ist eine 'Arbeitsteilung' zwischen Betriebsverfassung bzw. Betriebsrat, Gewerkschaften und Parteien entstanden, die insgesamt eine "relativ pragmatische Einstellung zur Konfliktlösung zwischen den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern" [1] zuläßt.

Damit wird deutlich, daß die deutsche Betriebsverfassung eine zentrale und unentbehrliche Institution der bestehenden, ökonomisch auf der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweisen beruhenden, politisch aber durch die individualistisch-liberale Handlungs- und Integrationsweise geleiteten, bürgerlichen Gesellschaft darstellt [2]. An diesem Punkt erhebt sich die Frage, inwieweit im Entwicklungsprozeß von Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung die deutsche Arbeiterbewegung eine 'sozialistische Verfassung' der Betriebe und eine entsprechende Umgestaltung der Gesellschaft jemals wirklich systematisch betrieben hat.

Betriebsverfassung, betriebliches Mitbestimmungsstreben und 'sozialistische Umgestaltung' von Betrieb und Gesellschaft durch die Arbeiterbewegung

Unsere Überlegungen können an einige Thesen von A.

---

1) M.R. Lepsius, a.a.O., S. 198.
2) Vgl. hierzu die Überlegung von Giddens, "daß die institutionelle Trennung ... des Klassenkonflikts in industrielle und politische Sphäre ... die Normalform der Strukturierung von Klassenkonflikt in der kapitalistischen Gesellschaft ist" (A. Giddens: Klassenstruktur, a.a.O., S. 250f.).

Giddens zu den möglichen Ursprüngen gewerkschaftlicher Organisierung in einer kapitalistischen Gesellschaft anknüpfen. Giddens sieht Gewerkschaften als Versuche [1]:

- die ungleichgewichtige Marktmacht im Verhandlungsprozeß zwischen Arbeitern und Unternehmern so weit wie möglich auszugleichen; es geht hier also um eine Beeinflussung von Marktchancen zur Erlangung seltener ökonomischer Entschädigungen, in der Praxis also im wesentlichen um das Tarifwesen. Eine solche Orientierung läßt sich mit Giddens als 'ökonomistisch' bezeichnen.
- die untergeordnete Kontrollposition der Arbeiter im Betrieb im Verhältnis zur Ausführung ihrer Arbeitsaufgaben in der Arbeitsteilung so weit wie möglich auszugleichen; hier geht es um die Frage der Einfluß- und Kontrollmöglichkeiten der Arbeiter. Eine solche Orientierung auf Kontrolle nennt Giddens 'politisch' (in einem weiten Sinn).

Mit der Institutionalisierung industrieller Konflikte (wie sie im vorigen Abschnitt beschrieben worden ist), so Giddens weiter, erfolgt nun eine "Eingrenzung von Konflikt auf aggressiven Ökonomismus und defensive Kontrolle" [2]. Dabei versteht er unter defensiver Kontrolle Aktionen, die nicht auf Objekte der Kontrolle gerichtet sind, das heißt zum Beispiel nicht solche, die die bestehende Hierarchie im Betrieb verändern könnten usw. [3].

Bezieht man Giddens' Terminologie und Thesen auf unsere Frage nach der Entwicklung der Belegschaftsmitbestimmung und Betriebsverfassung, dann erweist

---

1) Vgl. A. Giddens: Klassenstruktur, a.a.O., S. 255.
2) Ebenda, S. 257.
Giddens weist allerdings ausdrücklich darauf hin, daß die Dominanz eines solchen aggressiven Ökonomismus nur möglich ist, wenn längerfristig die Reallöhne wachsen bzw. Wirtschaftswachstum erzielt wird.
3) Vgl. ebenda, S.256.

sich in der Tat, daß in dem heute von den Gewerkschaften erhobenen Mitbestimmungsstreben das politische Kontrollstreben deutlich hinter dem Ökonomismus zurücksteht.

Versucht man, sich die von uns mit unterschiedlichen Schwerpunkten dargestellte Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung zu vergegenwärtigen, so läßt sich sogar festhalten, daß die Programmatik der sozialistischen Arbeiterbewegung, mit Ausnahme vielleicht der politischen Rätebewegung 1918/19 und der sich anschließenden Betriebsrätebewegung 1919/20, zu keiner Zeit in praktischer Weise so weiter entwickelt worden ist, daß, über Ansätze technisch-organisatorischer Selbstorganisation [1] hinaus, die Grundsatz- und Führungsfrage im Betrieb und in der Gesellschaft real hätte gestellt werden können. Uns scheint es, daß die Infragestellung der Herrschaftsverhältnisse insbesondere im Betrieb letztlich auf der Ebene der Abstraktion geblieben ist und sich mit einer (unausgesprochenen) Anerkennung der 'funktionalen Überlegenheit des Unternehmers' durch die Mehrheit der Industriearbeiter verbunden hat.

Und auch der Rätebewegung fehlte ein über die politisch-organisatorischen Prinzipien einer sozialistischen Umgestaltung der Betriebe hinausgehendes praktikables Konzept einer sich selbst tragenden sozialistischen Ökonomie, das bei einer Mehrheit der Arbeiter überzeugend hätte verbreitet und gegen den Widerstand von Unternehmern, Militär und Bürokratie durchgesetzt werden können.

Darüber hinaus und damit zusammenhängend repräsentiert auch die Rätebewegung wahrscheinlich keine voll entwickelte und realistische subjekte Bereitschaft und Fähigkeit der einzelnen Arbeiter zur kritischen Bewältigung der bürgerlichen Gesellschaft und prak-

---

1) Vgl. hierzu auch die Diskussionen um Gruppenfabrikation, Werkstattaussiedlung usw.

tischen Begründung einer anderen Gesellschaft, sondern eher einen abstrakten politischen Willen nach subjektiver Anerkennung in und zur Demokratisierung der bürgerlichen Gesellschaft.

Letztlich entspricht damit die aktuelle Betriebsverfassung einem sozialen Verhältnis zwischen Belegschaft und Management, das im Großen und Ganzen die Vorstellungen der Arbeiter widerspiegelt. Dies trifft sich mit Giddens' These, daß eine 'reformistische' Tendenz der Arbeiterbewegung "die normale Form der systematischen politischen Einbeziehung der Arbeiterklasse in die kapitalistische Gesellschaft" ist, "sobald die Trennung des 'Politischen' vom 'Ökonomischen' nicht mehr nur als formales Prinzip anerkannt wird, sondern als institutionalisierte Realität" [1].

Und nach Giddens ist die hiermit zusammenhängende "'Institutionalisierung von Klassenkonflikt' .. kein Prozeß, der das Auftreten oder die Wirkungen des Klassenkonflikts minimiert und seine mögliche revolutionäre Bedeutung negiert, sondern sie ist die charakteristische Form, in der sich Klassenkonflikt in der entwickelten kapitalistischen Gesellschaft ausdrückt"[2].

In den abschließenden Abschnitten der Untersuchung wird nun zu diskutieren sein, inwieweit diese Entwicklungen in der von uns als partnerschaftlich-pluralistisch bezeichneten aktuellen Betriebsverfassung ihren Ausdruck finden und welche Konsequenzen sich daraus für die Entwicklungsperspektiven von Betriebsverfassung und betrieblichem Mitbestimmungsstreben ergeben.

---

1) A. Giddens: Klassenstruktur, a.a.O., S. 354.
2) Ebenda, S. 356f.

2. Partnerschaftlich-pluralistische Betriebsverfassung, betriebliches Mitbestimmungsstreben und Leitungskompetenz der Arbeiter

Mit dem Begriff der partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung kennzeichnen wir einen aktuellen empirischen Sachverhalt, der Ergebnis des beschriebenen geschichtlichen Entwicklungsprozesses ist. Als solcher ist die aktuelle Betriebsverfassung Ausdruck bestimmter gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse und normativer Orientierungen.

Im Rahmen der partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung wird der Klassengegensatz (im Sinne von Marx) ausgeblendet und in einen "Kompetenzunterschied" zwischen Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaft "verwandelt", der funktional begründet wird. Auf der anderen Seite wird auch nicht von einer Interessenidentität im Betrieb ausgegangen, sondern von Interessenunterschieden "beliebiger" Art [1].

Die unterschiedlichen Interessen konstituieren einen Komplex von Spannungen und konkurrierenden Forderungen, welche zum Zwecke der Aufrechterhaltung einer existenzfähigen kooperativen Struktur - innerhalb derer alle Individuen und Gruppen ihre Ansprüche verfolgen können - bearbeitet und miteinander vermittelt werden müssen. Dem dienen Rechte und Gesetze. Hierbei wird - zumindest implizit - vorausgesetzt und erwartet, daß die unterschiedlichen Interessen durch die Aushandlung von Kompromissen überbrückt werden können. Das wiederum setzt die Annahme voraus, daß die normativen Unterschiede zwischen den konkurrierenden Gruppen und Individuen nicht so grundlegend sind, daß sie nicht durch Kompromißbildung - mit dem Ziel einer

---

1) Vgl. hierzu und im weiteren auch A. Fox, a.a.O., S. 192 - 199.

Fortsetzung der Kooperation - unvermittelbar sind und daß jedes Individuum und jede Gruppe die eigenen Forderungen und Ansprüche auf ein Maß begrenzt, das der jeweilige Kontrahent als noch tolerierbar empfindet, um den Bestand und die Fortsetzung der Kooperation zu ermöglichen.

Im Rahmen eines solchen kompromißhaften Ausgleichs unterschiedlicher Interessen sind den Arbeitnehmern bestimmte Rechte einer Partizipation und eine gewisse Autonomie zugestanden, die in verschiedenen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Belegschaften bzw. ihrer Vertreter ihren Ausdruck finden [1].

Allerdings sind diese Rechte begrenzt, so daß sie letztlich die unternehmerische Autonomie des Managements nicht aufheben und auch nicht prinzipiell in Frage stellen, diese aber doch gewissen Kontrollen unterwerfen [2].

Der partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung liegen bestimmte Orientierungen und Handlungstendenzen der Unternehmens- und Betriebsleitungen und

---

1) Einen systematischen Überblick über Formen und Typen der Partizipation gibt A. Shuchman: Codetermination. Labor's Middle Way in Germany, New Jersey 1957, S. 6. Shuchman unterscheidet zwischen Mitwirkung (cooperation) und Mitbestimmung (Codetermination). Zu ersterer zählt er Rechte der Information, der Beschwerde, des Vorschlags und der Beratung für die Arbeitnehmer. Unter Mitbestimmung faßt er Einspruchs- und Zustimmungsrechte (fallweises und permanentes Vetorecht), das Mitentscheidungsrecht und schließlich das Entscheidungsrecht der Arbeitnehmer. Unser Begriff der Mitbestimmung schließt alle der hier genannten Partizipationsformen mit ein.

2) Daran hat auch der Ausbau der Beteiligungsrechte des Betriebsrats durch das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 im Grundsatz nichts geändert. Hier besteht sogar umgekehrt die Tendenz, daß der Betriebsrat in eine Fülle von Randgebieten betrieblicher Fragen, insbesondere des sozialen und personellen Bereichs, eingebunden und hierdurch gleichzeitig vom Kernbereich unternehmerischer Entscheidungen, nämlich den wirtschaftlichen Angelegenheiten, ferngehalten wird.

der Belegschaften zugrunde.

Zunächst soll hier genauer auf die Unternehmens- und Betriebsleitungen eingegangen werden:

Die entsprechende Managementstrategie kann insofern als rational gekennzeichnet werden, als sie veränderten Bestands- und Funktionsbedingungen des Industriebetriebs durch eine spezifische, systemadäquate Konfliktregelung Rechnung zu tragen versucht.

Dabei werden 'traditionelle Managementstrategien' wie die autoritäre (einschließlich der wirtschaftsliberalen), die ideologische (Werksgemeinschaft und Betriebsfamilie), aber auch die sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebspolitik überwunden bzw., was die letztgenannte betrifft, zum Teil auch weiter entwickelt.

Die Interessenunterschiede zwischen den im Betrieb befindlichen Individuen und Gruppen von Individuen, das heißt auch die zwischen Belegschaft und Management, werden nicht geleugnet und die hieraus entstehenden Konflikte weder unterdrückt, noch ignoriert [1].

---

1) Zum Teil werden Konflikte sogar begrüßt, insofern sie bei 'richtiger' Bearbeitung zu einer effektiveren Regelung der betrieblichen Sozialbeziehungen und Verwaltungs- und Produktionsabläufe beitragen. Diese Ansicht wird zum Beispiel in einem Artikel in der Harvard Business Review von 1970 mit dem Titel 'Make conflict work for you' vertreten. Dort heißt es unter anderem: "Contrary to conventional wisdom, the most important single thing about conflict is that it is good for you. ... Old concepts of human relations, including the notion that conflict per se is harmful and should be avoided at all cost, do not square with the facts any longer. Indeed, the new approach is that conflict, if properly handled, can lead to more effective and appropriate arrangements. ... The way conflict is managed - rather than suppressed, ignored or avoided - contributes significantly to a company's effective - ness". (J. Kelly: Make conflict work for you, in: Harvard Business Review, July - August 1970, S. 103 - 113, S. 103).
Die Beispiele, die Kelly als Beleg dieser These anführt, beziehen sich jedoch weniger auf das Verhältnis Belegschaft - Management, sondern auf die Beziehungen der verschiedenen Managementebenen untereinander.

Vielmehr werden die Konflikte in strategischer Absicht, nämlich mit dem Ziel der Aufrechterhaltung einer kooperativen Beziehung zwischen Belegschaft und Management, unter Partizipation der Belegschaften bzw. ihrer Vertreter systematisch bearbeitet. Hierin liegen die Rationalität und die Liberalität einer solchen Managementstrategie.

A. Fox hat diesen Zusammenhang vereinfacht wie folgt beschrieben:

> "In current circumstances their best chance of being able to control events lies in their being ready to share that control with the groups they are seeking to govern" (1).

Die der partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung zugrunde liegende unternehmerische Betriebspolitik arbeitet also zunächst weder mit den Mitteln der Unterdrückung von Konflikten durch Zwang noch der Absorption von Konflikten, sondern strebt eine kontrollierte Austragung von Konflikten durch Dialog und Verhandlung an. Dabei kommt insbesondere der gemeinsamen Festlegung von Konfliktaustragungsmodi durch die jeweiligen Kontrahenten eine zentrale Bedeutung zu [2].

In diesem Sinne werden sowohl die Belegschaftsmitbestimmung als auch die Ansprüche der Gewerkschaften als Interessenvertretung der Arbeitnehmer, im Rahmen der partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung allgemein anerkannt, ja zum Teil auch von Unternehmens- und Betriebsleitungen sogar durchaus positiv bewertet, da sie dem Modus des gemeinsamen Regel-Aufstellens durch Manager und Belegschaftsver-

---

1) A. Fox, a.a.O., S. 195.
2) Auch N. Luhmann betont, daß in formalen Organisationen mit einer komplexen Binnenstruktur systemkonformes Verhalten nicht nur und auch nicht in erster Linie durch reaktive soziale Kontrolle erzeugt wird, sondern dadurch, daß der 'Abweichende' in formalen Organisationen selbst in drastische Orientierungs- und Verhaltensschwierigkeiten gerät (vgl. N. Luhmann: Funktionen, a.a.O., S. 37).

treter Ausdruck verleihen, der als wesentliches Instrument zur Regelung der betrieblichen und gesellschaftlichen Kooperations- und Herrschaftsverhältnisse angesehen wird.

Damit ist die der partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung zugrunde liegende unternehmerische Betriebspolitik zunächst hinreichend umrissen. Die bisher erfolgte Begriffsklärung ist jedoch insoweit einseitig, als bestimmte strukturelle Gegebenheiten noch nicht benannt worden sind.

Denn indem im Rahmen der partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung und durch die entsprechende Managementstrategie gesellschaftlicher Realismus (Konflikte werden nicht geleugnet), politischer Liberalismus (jede Interessengruppe kann und soll ihre Ansprüche und Erwartungen einbringen) und pragmatisch-rationale Konfliktlösung (mit Hilfe gemeinsam festgelegter und/oder akzeptierter Konfliktaustragungsmodi) verbunden zu werden scheinen, wird die Asymmetrie der Kooperations- und Partizipationsbeziehungen zwischen Belegschaft und Management ausgeblendet.

H. Kotthoff hat in seiner Betriebsrätestudie festgestellt, daß sich die partizipative Beziehung zwischen Betriebsrat (als Vertreter der Belegschaft) und Unternehmens- und Betriebsleitung im Rahmen des betrieblichen Herrschaftsverhältnisses vollzieht [1]. Dementsprechend kann die partnerschaftlich-pluralistische Betriebsverfassung nicht als gleichsam herrschaftsfreie Problem- und Konfliktlösungsstrategie angesehen werden.

Die Unternehmens- und Betriebsleitung bzw. das Management auf der einen und die Belegschaft bzw. der Be-

---

1) Vgl. H. Kotthoff: Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsformen im Industriebetrieb, Frankfurt/New York 1981, im folgenden zitiert als: Betriebsräte, S. 30.

triebsrat auf der anderen Seite sind eben nicht zwei gleichrangige Interessengruppen unter vielen. Vielmehr spiegelt sich in den betrieblichen Herrschaftsverhältnissen die grundsätzlich aus dem Verhältnis von Lohnarbeit und Kapital herrührende institutionelle Machtüberlegenheit des Unternehmers bzw. Managements gegenüber der Belegschaft und den Arbeitnehmern wider, die letzteren eine unterlegene Position sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch im Betrieb und am Arbeitsplatz zuweist [1].

Vor diesem Hintergrund hat insbesondere A. Fox eine scharfe Kritik an der, wie er es nennt, 'pluralistischen Ideologie' der industriellen Beziehungen geübt [2].

Nach seiner Auffassung kommt dem 'Pluralismus' eine - wenn auch möglicherweise unbeabsichtigte - ideologische Bedeutung zu, insofern hier der Schwerpunkt des Umgangs mit gesellschaftlichen Konflikten auf die Regeln und Methoden der Konfliktregulierung innerhalb des gesellschaftlichen und politischen status quo gelegt wird. Grundlegende Strukturen werden dagegen nicht zum Gegenstand und Inhalt der Konfliktaustragung gemacht. Die Anerkennung ihrer Legitimität wird vorausgesetzt, gerade weil sie nicht durch externen Zwang hergestellt wird, sondern als Ergebnis autonomer Verhandlungen der involvierten Interessengruppen.

Diese Verhandlungen aber, so Fox weiter, betreffen jedoch immer nur Randbereiche. Die institutionelle und positionelle Überlegenheit der Unternehmens- und Betriebsleitungen und die hierzu komplementäre Ab-

---

1) Vgl. hierzu auch unsere grundlegende Diskussion zum Verhältnis von Lohnarbeit und Kapital in Kapitel 2.1. (Die Implikationen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften) in Teil I der vorliegenden Untersuchung, insbesondere S. 125 - 129.
2) Vgl. hierzu A. Fox, a.a.O., insbesondere S. 219.

hängigkeit der Belegschaften und ihrer Vertreter veranlassen letztere dazu, die Vorstellungen der ersteren zu akzeptieren, schon bevor sie 'am Verhandlungstisch sitzen'. Dann befassen sich aber der Dialog und die Verhandlung zwar zum Beispiel mit marginalen Veränderungen der hierarchisch abgestuften Entlohnung, nicht aber mit deren hierarchischem Prinzip, oder mit bestimmten Konsequenzen einer weit fortgeschrittenen Arbeitsteilung und Spezialisierung, nicht aber mit der Arbeitsteilung als solcher, oder mit den Möglichkeiten, wie innerhalb einer gegebenen Zielsetzung des Unternehmens auch die Interessen der Belegschaft vertreten werden können, nicht aber mit dieser Zielsetzung selbst.

An anderer Stelle führt Fox aus, daß sich die Ansprüche der Belegschaften im allgemeinen auch auf solche sogenannte 'Randbereiche' beziehen [1]. Ihnen bzw. ihren Vertretern kann darum ohne weiteres gestattet werden, an den Entscheidungen teilzuhaben, die sich mit solchen Bedingungen ihrer Arbeit befassen. Eine solche Vorgehensweise ist für die Unternehmens- und Betriebsleitungen sogar sehr sinnvoll und zweckmäßig, da sie begrenzten und marginalen Ansprüchen der Belegschaft entgegenkommt, dadurch zur Legitimation der Unternehmenspolitik beiträgt und so letztlich das Risiko mindert, daß Frustrationen, Protest und Widerstand aufkommen, die dann zu Grundsatz- und Systemkonflikten eskalieren könnten.

Fox resümiert dann [2]:

> These arguments suggest that the sufferance which owners and controllers of resources extend to organized interest groups among propertyless ... is far removed from any balanced reciprocation of mutual rights as between groups of equal power, status, and respect. It is heavily conditional upon the interest groups concerned being prepared to accept as given those major structural features which are crucial for the power, status, and rewards of the owners and controllers.

1) Vgl. A. Fox, a.a.O., S. 210.
2) Ebenda, S. 211.

Aus diesem Zusammenhang ergibt sich, daß die den Belegschaften und ihren Vertretern im Rahmen ihrer Partizipationsmöglichkeiten eingeräumten bestimmten Rechte und Mitbestimmungsmöglichkeiten nur begrenzt und relativ sind, so daß sie letztlich das versachlichte betriebliche Herrschaftsverhältnis zwar liberalisieren, aber nicht aufheben.

Angesichts dieser strukturellen Gegebenheit der aktuellen Betriebsverfassung stellt sich nun die Frage, inwieweit deren Charakterisierung als liberal und partnerschaftlich-pluralistisch lediglich das Vehikel einer herrschaftsverschleiernden Ideologie ist, wie von Fox angedeutet wird, oder ob hiermit ein empirischer Sachverhalt, wenn auch auf einen modellhaften Begriff gebracht, beschrieben wird, wie wir es oben betont haben.

Hierzu ist zunächst festzuhalten, daß von einer einheitlichen, in sich geschlossenen theoretischen Auffassung der aktuellen Betriebsverfassung in der Bundesrepublik als partnerschaftlich-pluralistisch nicht die Rede sein kann. Vielmehr existieren hier eine Reihe zum Teil kontroverser wissenschaftlich-theoretischer und/oder politisch-normativer Ansätze und Vorstellungen nebeneinander [1]. Darunter gibt es auch verschiedene Stellungnahmen, programmatische Forderungen bis hin zu gesetzlichen Normierungen, die auf Versatzstücken einer liberalen, partnerschaftlich-pluralistischen Auffassung im oben beschriebenen Sinne basieren [2].

---

1) Diese unterschiedlichen Auffassungen und Ansätze sind in Kapitel 1. (Darstellung und Kritik verschiedener empirischer und theoretischer Untersuchungen zur Betriebsverfassung) in Teil I der vorliegenden Untersuchung einer breiteren Diskussion unterzogen worden.
2) Vgl. hierzu etwa die eben dort in Kapitel 1.4. (Betriebsverfassung als Institutionalisierung konfliktärer Integration), S. 31 - 41, beschriebene pluralistische Auffassung in der Version R. Dahrendorfs.

Weiterhin muß davon ausgegangen werden, daß die Betreibsverfassung keinesfalls in dem Maße durch die geltenden arbeitsrechtlichen Normen, insbesondere durch das Betriebsverfassungsgesetz, determiniert ist, wie es unter dem Schlagwort von der 'Verrechtlichung der industriellen Beziehungen' bisweilen unterstellt wird [1].

W. Rosenbaum hat in einer sehr scharfsinnigen Betrachtung versucht, die Wirkungen des Arbeitsrechts auf die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Betrieb zu analysieren [2]. Er kommt unter anderem zu dem Ergebnis, daß dem Betriebsverfassungsgesetz für die Struktur der betrieblichen Interessenvertretung von mancher Seite entschieden zu viel Wirksamkeit beigemessen wird. So sei zum Beispiel der Dualismus in der Interessenvertretung, das heißt die Doppelstruktur von allgemeiner und betrieblicher Interessenvertretung durch Gewerkschaft bzw. Betriebsrat "primär durch die Struktur der kapitalistischen Wirtschaftsverfassung selbst gegeben. In ihr ergeben sich für die Arbeiterschaft erhebliche Unterschiede und Widersprüche zwischen Interessen von Belegschaften einzelner Betriebe und dem allgemeinen Interesse auf der Ebene einer Branche und Region sowie der ... gesamten Wirtschaft" [3].

---

1) Vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 1.6. (Betriebsverfassung als Inkorporation der abhängig Beschäftigten), wo unter anderem auch diese 'Verrechtlichungsthese' diskutiert wird.
2) Vgl. W. Rosenbaum, a.a.O.
Rosenbaum hat sich hier auch mit der Frage auseinandergesetzt, ob der Umfang der rechtlichen Normierung der Arbeitsbeziehungen in Deutschland so viel größer ist, als in anderen vergleichbaren Ländern. So betont er, daß der Bereich gegenseitiger Rechte und Pflichten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Deutschland nicht mehr verrechtlicht ist als beispielsweise in Frankreich mit seinen umfassenden gesetzlichen Normen zum Arbeitsvertrag.
3) W. Rosenbaum, a.a.O., S. 407.

Weiter weist Rosenbaum darauf hin, daß das Betriebsverfassungsgesetz für Form und Reichweite der betrieblichen Partizipation der Belegschaften bzw. ihrer Vertreter offensichtlich wenig prägend ist. So hat H. Kotthoff, auf den sich im übrigen auch Rosenbaum beruft, in seiner schon erwähnten Betriebsrätestudie in den von ihm untersuchten Betrieben ganz unterschiedliche Partizipationsmuster vorgefunden. Obwohl alle Betriebe unter den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fielen, gab es sowohl Betriebsräte, die praktisch überhaupt keine Partizipation ausübten, als auch Betriebsräte, die sich als wirksame Interessenvertreter der Belegschaft zeigten, um hier einmal nur die beiden Extremfälle von Kotthoffs Typologie zu benennen [1].

Kotthoff kommt zu dem Schluß, daß die Normen des Betriebsverfassungsgesetzes relativ "machtlos" sind [2]. Und an anderer Stelle konstatiert er [3]:

> Das Betriebsverfassungsgesetz ist ... kein kompensatorisches Gesetz, das auch einem schwachen Betriebsrat den Rücken stärken könnte; es ist ein appellatorisches Gesetz, das starke Kontrahenten ermuntert, den Konflikt wirtschaftsfriedlich auszutragen.
> Die Bedeutung des Betriebsverfassungsgesetzes für die und in der Partizipation des Betriebsrats ist deshalb vermutlich sehr variabel.

Rosenbaum resümiert ganz ähnlich [4]:

---

1) Im einzelnen unterscheidet Kotthoff folgende empirisch abgeleitete Partizipationsmuster:
1. den ignorierten Betriebsrat,
2. den isolierten Betriebsrat,
3. den Betriebsrat als Organ der Geschäftsleitung,
4. den respektierten zwiespältigen Betriebsrat als Ordnungsfaktor,
5. den respektierten standfesten Betriebsrat,
6. den Betriebsrat als kooperative Gegenmacht.
(Vgl. H. Kotthoff: Betriebsräte, a.a.O., S. 46ff.)
2) Vgl. ebenda, S. 270.
3) Ebenda, S. 33.
4) W. Rosenbaum, a.a.O., S. 408.

> "Das Betriebsverfassungsgesetz (kann) als ein rechtlich vorgegebenes Verfahrensmodell für den Umgang zwischen Betriebsleitung und Belegschaftsvertretung verstanden werden. Das Verfahrensmodell kann jedoch nicht mit Hilfe des Rechts durch die eine Seite gegen die andere erzwungen werden. Das Betriebsverfassungsgesetz enthält lediglich ein "Angebot", von dem die Betriebsparteien - in mehr oder weniger großem Umfang - einverständlich Gebrauch machen können".

Gleichzeitig betont Rosenbaum die wichtige Funktion, ja Notwendigkeit, informeller betrieblicher Normierungen. Hierdurch werden generelle und betriebsspezifische Rechtsnormen im Betrieb anwendbar gemacht werden, indem sie konkretisiert oder modifiziert bzw. unterlaufen werden [1].

Zusammengefaßt ergibt sich:

- Es existieren durchaus unterschiedliche, zum Teil kontroverse theoretische bzw. politisch-normative Auffassungen und Einschätzungen der aktuellen Betriebsverfassung in der Bundesrepublik.
- Die gesellschaftliche Wirklichkeit der aktuellen Betriebsverfassung wird nicht durch arbeitsrechtliche Normen, vor allem durch das Betriebsverfassungsgesetz, deterministisch bestimmt, sondern das Gesetz beinhaltet ein Verfahrens<u>angebot</u> für bestimmte Formen der Konfliktaustragung, läßt aber die Möglichkeit für durchaus unterschiedliche Partizipationsmuster offen.

Unter Beachtung der beschriebenen Einschränkungen und Klarstellungen, und wenn man von einer vordergründigen, bloß formalen Definition bzw. Interpretation des Pluralismus absieht, dann kann die aktuelle Betriebsverfassung im allgemeinen durchaus im empirisch-praktischen Sinn als liberal, partnerschaft-

---

1) Vgl. W. Rosenbaum, a.a.O., S. 404; siehe hierzu im übrigen auch die Überlegungen von R. Dombois zur betrieblichen Normstruktur, a.a.O.

lich-pluralistisch charakterisiert werden. Hierdurch ist ein - wenn auch asymmetrisches - Herrschafts- und Kooperationsverhältnis zwischen Belegschaft bzw. Betriebsrat und Management beschrieben, das Konfliktlösung auf dem Wege der Verhandlung zwischen 'Partnern' intendiert mit dem strategischen Ziel einer Weiterführung der Kooperation. Dabei sind die Partner nicht gleichrangig, sondern der Betriebsrat hat immer die schlechtere 'Startposition', und die partnerschaftliche Konfliktaustragung und -lösung beschränkt sich auf Sachkonflikte, nicht auf Systemkonflikte, die der Betriebsrat ohnehin nicht thematisieren kann.

Letzteres setzt voraus, daß in der Gesellschaft ein Geflecht von allgemein anerkannten und verbindlich geregelten Normen besteht, die Konfliktinhalte desaggregieren und die dazu beitragen, die so zerlegten Konflikte auf je unterschiedlicher Ebene zu behandeln. Dadurch werden Konflikte einer systemüberschreitenden Sprengkraft beraubt und können als zerlegte Problemkomplexe unterschiedlichen'versachlichten' Teillösungen zugeführt werden.

Hier läßt sich unmittelbar an den oben beschriebenen zentralen Ergebnissen des geschichtlich-gesellschaftlichen Entwicklungsprozesses anknüpfen.Dort wurden insbesondere die Versachlichung der betrieblichen Herrschaftsverhältnisse durch die Betriebsverfassung und deren Funktion der thematisch differenzierten und stufenweisen Regelung klassenbedingter Konfliktpotentiale angesprochen. Ohne diese Ergebnisse hier im einzelnen zu wiederholen, sei zusammenfassend betont, daß im Rahmen der aktuellen Betriebsverfassung

- betriebliche Herrschaft entpersönlicht und im Prinzip auf das innerhalb einer kapitalistischen Marktwirtschaft Funktionsnotwendige begrenzt wird und gleichzeitig die Herrschaftsausübung bzw. deren Folgen zum Gegenstand von Verhandlung und Interessenausgleich gemacht werden, ohne daß ein 'Souverä-

nitätswechsel' im Betrieb bzw. Unternehmen stattgefunden hat.

- nur solche Konfliktgegenstände zur Austragung kommen, die auch auf dieser Ebene entschieden und implementiert werden können, daß darüber hinausreichende Probleme hingegen auf anderen Ebenen behandelt werden.

Die Betriebsverfassung ist dabei eine institutionelle Komponente der kollektiven Strukturierung der Arbeitsbedingungen. Sie bedarf der Ergänzung durch weitere Institutionen wie [1]:

- ein gesamtgesellschaftliches Arbeits- und Sozialrecht mit einer leistungsfähigen Gerichtsverfassung, wodurch bestimmte Konfliktfälle aus der Entscheidungskompetenz der Betriebsverfassung gelöst werden können;
- ein System tariflicher Bestimmungen über die Rahmenregelungen von Entlohnung und Arbeitsbedingungen, die einheitlich für Tarifgebiete und Wirtschaftszweige gelten und daher Industrie- und keine Betriebs- oder/und Berufsgewerkschaften zur Voraussetzung haben.

Auf der betrieblichen Ebene,die von zahlreichen 'großen' Konfliktgegenständen 'entlastet' ist, herrschte nach Lepsius eine insgesamt relativ 'pragmatische' Einstellung zur Konfliktlösung zwischen beiden Parteien vor [2].

Damit ist ein ganz entscheidender Punkt genannt: Die Mehrheit der Belegschaften und ihrer Vertreter, der Betriebsräte, läßt sich in aller Regel auf eine solche, durch die partnerschaftlich-pluralistische Form der Betriebsverfassung vorgezeichnete Konfliktaustragung und -lösung ein und zwar nicht nur, weil sie

---

1) M.R. Lepsius, a.a.O., S. 198f.
2) Vgl. ebenda, S. 198.

objektiv dazu gezwungen sind, sondern weil sie dieses auch subjektiv so akzeptieren.

Diese wesentliche Annahme soll im folgenden vor allem am Beispiel der Betriebsräte als gewählte Repräsentanten der Belegschaft und zentraler Ausdruck des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens diskutiert werden. Dabei darf man nicht übersehen, daß das Verhältnis zwischen Betriebsräten und Belegschaften nicht frei von Spannungen ist und daß die betriebliche Interessenvertretung durch die Betriebsräte weder praktisch noch theoretisch mit dem betrieblichen Mitbestimmungsstrebens identisch ist.

Grundsätzlich wird jedoch die Mehrzahl der Arbeitnehmer durch Betriebsräte vertreten, wenn auch in kleineren Betrieben häufig keine Betriebsräte existieren. Wie verschiedene empirische Untersuchungen ergeben haben, erreicht die Verbreitung von Betriebsräten in Betrieben mit über 500 Beschäftigten nahezu 100 %, ab 100 Beschäftigten immerhin noch über 75 % [1]. Im allgemeinen werden hier die Betriebsräte von den Belegschaften auch als Interessenvertreter akzeptiert, was beispielsweise auch in der relativ hohen Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen einen Niederschlag findet. Vor diesem Hintergrund und mit den entsprechenden Einschränkungen können daher bestimmte Denk- und Verhaltensweisen der Betriebsräte als beispielhaft und charakteristisch für die Rolle und Funktion des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens im Rahmen der partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung genommen werden.

---

1) Vgl. hierzu die Angaben bei J. Falke, A. Höland, E. Rhode, G. Zimmermann: Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Untersuchung, durchgeführt vom Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht, Hamburg, 2 Bde., hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1981, S. 46f.

H. Koffhoff hat in seiner Betriebsräteuntersuchung das Vertretungsmuster eines 'klassenkämpferischen Betriebsrats' empirisch nicht vorgefunden, der integrative Konfliktlösungen bewußt ablehnt und sich zum Management in einem Verhältnis des Mißtrauens und der gegenseitigen Ablehnung befindet. Kotthoff nimmt an, daß der 'klassenkämpferische Betriebsrat' in der Gegenwart in der Bundesrepublik Deutschland eine sehr seltene Ausnahmeerscheinung, ein 'untypischer Typ', ist [1], was im übrigen gerade deswegen große Aussagekraft für die aktuelle Betriebsverfassung hat.

Während ein solcher 'klassenkämpferischer Betriebsrat', wie er etwa in einer Studie des IMSF beschrieben wurde [2], das Betriebsverfassungsgesetz als Rahmenbedingung seines Handelns ablehnt, schöpft die ganz überwiegende Mehrzahl der betrieblichen Interessenvertretungen dessen Möglichkeiten noch nicht einmal aus. Das kann hier nicht im einzelnen ausgeführt, soll jedoch anhand des Verhaltens der Betriebsräte bei Kündigungen beispielhaft belegt werden.

In einer repräsentativen Untersuchung über die Kündigungspraxis in der privaten Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland, die das Max-Planck-Institut für ausländische und internationales Privatrecht von 1978 bis 1980 durchgeführt hat [3], wurden auch die Stellungnahmen der Betriebsräte gegenüber beabsichtigten Kündigungen ermittelt. Dabei ergab eine Befragung von Unternehmern zur Verhaltensweise der Betriebsräte folgende Anteile der verschiedenen Reaktionsformen [4]: Zustimmung 66 %, Schweigen 19,6 %, Bedenken 6,2 %, Widerspruch 8,2 %.

---

1) Vgl. H. Kotthoff: Betriebsräte, a.a.O., S. 246f.
2) Institut für Marxistische Studien und Forschungen (IMSF): Mitbestimmung als Kampfaufgabe. Grundlagen - Möglichkeiten - Zielrichtungen, Köln 1972.
3) J. Falke u.a., a.a.O.
4) Vgl. ebenda, Bd. 1, S. 128, Tabelle I/31.

Hinzu kommt noch, daß Vertreter des Betriebsrats des öfteren die Kündigung des Arbeitgebers mit unterschrieben hatten [1]. Wenn auch eine differenzierte Auswertung dieser Befunde eine Reihe von Einschränkungen und Relativierungen zu berücksichtigen hätte [2], spiegelt sich hier doch ein recht hohes Maß an Bereitschaft der Betriebsräte wider, Maßnahmen der Unternehmens- und Betriebsleitungen zu akzeptieren und mitzutragen, die für die betroffenen Arbeitnehmer mit zum Teil sehr weitreichenden Folgen verbunden sind. Durch das Betriebsverfassungsgesetz sind die Betriebsräte keinesfalls zu einer ausdrücklichen Zustimmung zu einer Kündigung gezwungen, wenn sie nicht Widerspruch einlegen oder Bedenken vorbringen wollen, geschweige denn dazu, Kündigungen zu unterschreiben. Dennoch ist die ausdrückliche Zustimmung, die in ca. 2/3 aller Fälle gegeben wurden, die mit großem Abstand häufigste Reaktion der Betriebsräte.

Auf der anderen Seite machen die beiden oppositiven Stellungnahmen, d.h. Bedenken und Widerspruch, zusammen noch nicht einmal 15 % der genannten Stellungnahmen aus.

---

1) Selbst wenn dies zum Teil auch auf eine mangelnde Kenntnis der entsprechenden Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes zurückzuführen ist, spricht hieraus eine bestimmte Denk- und Verhaltensweise der Betriebsräte. Denn wenn sie mit den Möglichkeiten, die das Gesetz zur Vertretung unmittelbarer Interessen der Arbeitnehmer bietet, nicht im einzelnen vertraut sind, können sie natürlich diese Möglichkeiten auch nicht ausschöpfen.

2) So ist anzumerken, daß eine Befragung bei Betriebsräten einen wesentlich höheren Anteil oppositiver Stellungnahmen erbrachte. Aber selbst hier machte der Anteil der Reaktionsformen des Zustimmens und des Schweigens noch über 60 % aus (vgl. J. Falke u.a., a.a.O., Bd. 1, S. 189).
Weiterhin geben die genannten Zahlen nicht wieder, welche Gründe die Betriebsräte für die jeweilige Reaktionsform hatten und inwieweit hierfür zum Teil auch taktische Überlegungen ausschlaggebend waren.
Schließlich dürfte bei manchen Betriebsräten auch ein Informationsdefizit hinsichtlich der genauen Gesetzeslage und der Inhalte der dort verwandten Begriffe Anhörung, Zustimmung, Bedenken, Widerspruch bestehen.

Auch wenn man das Einlegen eines Widerspruchs und/oder das Äußern von Bedenken auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes in Verbindung mit dem Kündigungsschutzgesetz bei jeder arbeitgeberseitigen Kündigung nicht für geboten hält, zeigen diese Zahlen doch, daß die Betriebsräte die im Betriebsverfassungsgesetz angelegten Möglichkeiten keineswegs voll ausnutzen im Sinne einer ausschließlich an den unmittelbaren Interessen der Arbeitnehmer orientierten und insofern nicht-integrativen Konfliktaustragung.

Diese Aussage läßt sich mit Hilfe zweier weiterer Befunde der oben genannten Untersuchung noch unterstreichen [1]:
Fast 60 % der befragten Betriebsräte betonten, daß ein Betriebsrat in seiner betrieblichen Funktion die Interessenvertretung der Arbeitnehmer und die Aufrechterhaltung des Betriebsfriedens bzw. die Sicherung der wirtschaftlichen Stabilität gleichrangig zu berücksichtigen habe.

Und das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber in ihrem Betrieb bezeichneten gut 70 % als 'eher sozialpartnerschaftlich und um Einigung bemüht' und knapp 30 % als 'eher interessengegensätzlich und konfliktreich'.

Eine solche Denk- und Verhaltensweise kann nur vordergründig auf das im Betriebsverfassungsgesetz festgelegte Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, vielleicht noch in Zusammenhang mit der so bezeichneten Friedenspflicht, zurückgeführt werden. Man denke nur daran, daß H. Kotthoff in seiner empirischen Untersuchung ganz unter-

---

1) Vgl. J. Falke u.a., a.a.O., Bd. 1, S. 227 und 229. Die dort in den entsprechenden Fragen verwendeten Formulierungen stimmen zum Teil mit unserer Terminologie nicht überein. Hierauf braucht aber an dieser Stelle nicht weiter eingegangen zu werden, weil die genannten Befunde bestimmte empirische Sachverhalte lediglich allgemein und der Tendenz nach wiedergegeben werden sollen.

schiedliche Partizipationsmuster der Betriebsräte und Kooperationsformen zwischen Betriebsrat und Unternehmens- und Geschäftsleitung vorgefunden hat, die sich im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes bewegten.

Vielmehr sind diese Denk- und Verhaltensweisen letztlich auf die den gesetzlichen Bestimmungen zugrunde liegenden durch Macht und Konkurrenz geprägten und an Kapitalrentabilität orientierten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnisse zurückzuführen, die den Betriebsrat in eine Situation und Position bringen,welche in der partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung ihren Ausdruck findet.

Ein weiteres praktisches Beispiel mag dies noch deutlicher belegen. In einer empirischen Untersuchung zur 'betrieblichen Personalauswahl in der Krise' haben H.-W. Hohn und P. Windolf kürzlich als eines ihrer zentralen Ergebnisse festgestellt, daß die von den Unternehmens- und Betriebsleitungen durchgeführte betriebliche Einstellungspolitik in aller Regel durch die personalpolitischen Selbstverständnisse und Handlungsmuster der Betriebsräte unterstützt und verstärkt wird [1].

Viele Betriebsräte verfolgen eine vor allem an den Belangen 'ihres' Betriebs ausgerichtete Personal- und Rekrutierungspolitik. Dabei orientieren sie sich an einer Strategie der Verstetigung des Personalbestandes und der Vermeidung des 'hire and fire'-Prinzips, weil sie vorrangig an einer reibungslosen langfristigen Integrierbarkeit von Bewerbern in die bestehende Be-

---

1) H.-W. Hohn, P. Windolf: Selektion und Qualifikation - die betriebliche Personalauswahl in der Krise, IIM/LMP 82 - 28, Wissenschaftszentrum Berlin 1982 sowie H.W. Hohn: Interne Arbeitsmärkte und betriebliche Mitbestimmung - Tendenzen der 'Sozialen Schließung' im 'dualen' System der Interessenvertretung, IIM/LMP 83 - 2, Wissenschaftszentrum Berlin 1983.

legschaft interessiert sind. Das führt dazu, daß Betriebsräte erheblichen Wert auf die sogenannten 'klassischen Arbeitstugenden' wie Fleiß, Pünktlichkeit usw. von Arbeitsuchenden legen [1], was sich mit den Intentionen der betrieblichen Personaleinsteller sehr weitgehend deckt.

Wie Hohn und Windolf festgestellt haben, beteiligen sich die Betriebsräte in der Regel nur selten aktiv und direkt an der konkreten Personalauswahl [2]. Eine Ausnahme hiervon bilden allerdings die sogenannten 'grauen' Stellenmärkte, auf denen freie Arbeitsplätze vorzugsweise an Verwandte und Bekannte von Belegschaftsmitgliedern verteilt werden: In zahlreichen Betrieben bestehen informelle, in einigen auch schriftliche Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Personalabteilung, daß freie Arbeitsplätze und vor allem Ausbildungsplätze nicht bzw. nur nach bestimmten Quoten mit 'betriebsfremden' Personen besetzt werden dürfen [3].

Das beschriebene personalpolitische Selbstverständnis und die entsprechenden Handlungsmuster von Betriebsräten sind für die Beteiligten durchaus rational:

- Sie entsprechen den Interessen der Unternehmens- und Betriebsleitung, weil die Betriebsräte oft aufgrund ihrer Kenntnis der konkreten betrieblichen Verhältnisse unter Umständen einen 'internen Stellenmarkt' effizienter gestalten können als das Personalmanagement.

- Für die Belegschaft bzw. ihre Bekannten und Verwandten werden die internen Aufstiegsmöglichkeiten bzw. überhaupt Beschäftigungs- und/oder Ausbildungsmöglichkeiten deutlich verbessert, was im übrigen zugleich die Motivation und Loyalität der Belegschaft für den Betrieb steigert.

---

1) Vgl. H.-W. Hohn, a.a.O., S. 31.
2) Vgl. ebenda, S. 28.
3) Vgl. ebenda, S. 34f.

- Für die Betriebsräte erhöht sich der Rückhalt in der Belegschaft, der für die Vertretung von Belegschaftsinteressen eine wichtige Voraussetzung ist und natürlich zugleich die Chancen ihrer Wiederwahl verbessert.

Dagegen werden die Arbeitsmarktchancen solcher Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen drastisch verschlechtert, die nicht über den Zugang zu solchen privilegierten Kontaktnetzen und/oder den Nachweis der gewünschten Arbeitsorientierung, zum Beispiel durch eine kontinuierliche Erwerbsbiographie, verfügen. Sie werden teils ganz aus dem Arbeitsmarkt gedrängt, teils nach und nach in instabile Beschäftigungsverhältnisse mit schlechten Arbeitsbedingungen in Betrieben mit schwacher, konjunkturanfälliger Marktstellung abgedrängt [1].

Damit verhalten sich die Betriebsräte im Rahmen eines'Betriebsegoismus', der gewerkschaftlichen Politikzielen bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit widerspricht und lediglich die Wahrnehmung der ausschnitthaften Interessen 'ihrer' jeweiligen Belegschaft zuläßt und zwar durch eine weitgehende Identifizierung der Betriebsräte mit der Einstellungspolitik der Unternehmens- und Betriebsleitungen.

Von entscheidender Bedeutung ist nun, daß die Tolerierung und Förderung dieser Politik durch die Betriebsräte weder emotional begründeten Vorurteilen noch einer sachlichen und politischen Inkompetenz der Betriebsräte entspringen, sondern strukturell bedingt und insofern durchaus rational sind.

Sowohl aus politischen Gründen (Legitimation gegenüber der Belegschaft) als auch aufgrund der ökonomischen Rahmenbedingungen (Markt/Konkurrenz) neigen die Betriebsräte in der Regel zu einer partnerschaft-

---

1) Vgl. H.-W. Hohn, a.a.O., S. 3.

lich-pluralistischen Kooperation im oben beschriebenen Sinn mit den Unternehmens- und Betriebsleitungen, die im übrigen durchaus mit betrieblicher Interessenvertretung verbunden ist.

Bevor dieser zentrale Gesichtspunkt weiter ausgeführt wird, sei kurz noch ein letztes Beispiel dafür angeführt, daß der Begriff der partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung die Denk- und Verhaltensweisen der Mehrheit der Belegschaften und Betriebsräte im allgemeinen zutreffend beschreibt.

J. Esser hat in seiner Untersuchung über die deutschen 'Gewerkschaften in der Krise' unter anderem einige Fallbeispiele für das Verhalten von Betriebsräten bei Massenentlassungen und Betriebsstillegungen wiedergegeben [1]. Bei allen Differenzierungen zwischen den beschriebenen Fällen (Massenentlassungen bei VW und in der Automobilindustrie allgemein, Stillegung eines Röhrenswerks, Entlassungsaktion in den bremischen Häfen u.a.) läßt sich doch allgemein zumindest der Tendenz nach festhalten, daß die Betriebsräte den "Beschäftigungsabbau mitgetragen" haben [2], daß sie in die "betriebliche Krisenverarbeitung einbezogen" [3] waren, daß sie an für die Unternehmen möglichst konflikt- und reibungslosen Formen des Beschäftigungsabbaus [4] mitwirkten usw.

Mit anderen Worten: Die Betriebsräte partizipierten an einer Konfliktlösung, wie sie der Form und der Sache nach auf der Ebene des Betriebs bzw. Unternehmens möglich war, durch die aber nur ein Teil des gesamten Problemkomplexes 'Massenentlassung' bzw. 'Betriebsstillegung' zu bewältigen war und ist. Der umfassende

---

1) Vgl. J. Esser: Gewerkschaften in der Krise, Frankfurt/M. 1982, insbesondere S. 128 - 144.
2) Ebenda, S. 130.
3) Ebenda, S. 143.
4) Vgl. ebenda, S. 134.

Belegschaftsabbau wurde unter Beteiligung der Betriebsräte (und im übrigen auch der Gewerkschaften) durch bestimmte Entlassungsstrategien wie zum Beispiel Aufhebungsverträge, Frühverrentungen, Sozialpläne mit entsprechenden Abfindungszahlungen usw. in einer Weise durchgeführt, durch die die Ansprüche der Arbeitnehmer monetarisiert und durch Abfindungen u.ä. entschädigt wurden. Die weitere Konfliktbewältigung wurde dann individualisiert, indem die weiteren Folgen des Arbeitsplatzverlustes von den einzelnen Betroffenen bewältigt werden mußten, gegebenenfalls unter Inanspruchnahme der Sozialversicherung als Teil des gesamtgesellschaftlichen Institutionengeflechts zur Bewältigung und Regelung sozialer Konflikte.

Auch in den zur Zeit akut von Massenentlassungen und Betriebsstillegungen bedrohten Branchen Stahl und Schiffbau verläuft die Krisen- und Konfliktverarbeitung nach dem gleichen Muster: Monetarisierung der Ansprüche der Belegschaften und Individualisierung der Krisenfolgen unter Partizipation der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung. Dabei gibt es natürlich auch Versuche betroffener Belegschaften, Betriebe in eigener Regie mit der selben oder auch einer alternativen Produktion weiterzuführen. Solche Versuche sind allerdings nur in wenigen Fällen über den Zustand bloßer Forderungen hinausgekommen, da sie bestimmter Realisierungsbedingungen bedürfen, auf die hier nicht weiter eingegangen werden kann. Die verbreitete Reaktion von Betriebsrat und Belegschaft bei der Ankündigung von Betriebsstillegungen ist dagegen der Ruf nach der Hilfe des Staates.

Damit läßt sich festhalten, daß auch in so grundlegenden und weitreichenden Fragen wie denen von Massenentlassungen und/oder Betriebsstillegungen das Konfliktverhalten der Betriebsräte sich im Rahmen einer partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung im oben beschriebenen Sinne bewegte.

Zwar ist diese Verhaltensweise durchaus mit Interessenvertretung für die Belegschaften und die einzelnen Arbeitnehmer verbunden, aber die Interessenvertretung ist letztlich nur ausschnitthaft und begrenzt, indem sie beispielsweise Ansprüche der Betroffenen finanziell abgilt, aber die Wahrnehmung weitergehender Interessen der Arbeitnehmer wie zum Beispiel eine dauerhafte Sicherung des Arbeitsplatzes nicht leisten kann.

Insgesamt hat die exemplarische Diskussion der Orientierungen und Handlungsmuster von Betriebsräten bei Kündigungen, Einstellungen sowie Massenentlassungen bzw. Betriebsstillegungen gezeigt, daß sich die Betriebsräte als betriebliche Interessenvertreter weitgehend in den durch die partnerschaftlich-pluralistische Betriebsverfassung gesteckten Rahmen der Konfliktaustragung einordnen. Sie verzichten in der Regel darauf, mit den Unternehmens- und Betriebsleitungen Grundsatzfragen von klassenbedingten Konfliktpotentialen und prinzipielle Fragen der Verfassung von Betrieb und Unternehmen auszutragen, sondern beschränken sich auf solche desaggregierten Konfliktgegenstände, die auf betrieblicher Ebene implementiert und entschieden werden können und die hier in Form pragmatischer 'Verfahrensfragen' zu lösen sind.

Diese Denk- und Verhaltensweisen der Betriebsräte ist nun unseres Erachtens primär weder in bestimmten Zwängen begründet, die sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz ergeben, noch in einer etwaigen subjektiven sachlichen und politischen Inkompetenz der gewählten Repräsentanten der Belegschaft. Sie ergibt sich vielmehr aus der objektiven Situation und Position der Betriebsräte, die bestimmt ist

- durch den institutionellen Rahmen des Wirtschaftssystems und der gesellschaftlichen Grundlagen von Betrieben und Unternehmen, also insbesondere der Eigentums-, Markt- und Vertragsverhältnisse, die

Arbeiten, Produzieren und Konsumieren in einem komplexen System miteinander vermitteln;

- durch die Organisation der Betriebe innerhalb dieses institutionellen Rahmens, die teils sachlich, teils politisch bedingt ist und gewisse eigene Gesetzlichkeiten hinsichtlich der Interaktion aller Beteiligten mit sich bringt;
- durch die Unterschiede und den Zusammenhang der Situationen der Beteiligten, das heißt der Situationen, innerhalb derer sie sich verhalten und Stellung beziehen müssen, so daß sich ein bestimmtes interessenbedingtes und durch Wert- und Ordnungsvorstellungen kulturell vermitteltes Positionsgefüge ergibt [1].

Vor diesem Hintergrund lassen sich ganz allgemeine ökonomische, politische und soziale Gründe dafür benennen, daß sich die Betriebsräte und damit letztlich auch die Belegschaften in den Rahmen der von uns als partnerschaftlich-pluralistisch bezeichneten Betriebsverfassung einordnen und dessen Grenzen in der Regel nicht überschreiten.

Die Tätigkeit der Betriebsräte ist an Betriebe und Unternehmen gebunden, die generell nach den Prinzipien der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise funktionieren und demzufolge in entsprechende Markt- und Konkurrenzverhältnisse eingebettet sind. Diese lassen sich jedoch nicht vom einzelnen Betrieb und Unternehmen aus durch die Austragung von 'Systemkonflikten' überwinden. Denn hier kann das betriebliche Mitbestimmungsstreben in einen Selbstwiderspruch geraten, wenn es mit der Durchsetzung eigener Ordnungsvorstellungen die Existenz der Unternehmen und damit seinen eigenen Ausgangspunkt in Frage stellt.

---

1) Vgl. hierzu auch die Überlegungen von H. Weber: Soziologie des Betriebsrates, Frankfurt/New York 1981, insbesondere Kapitel IV. (Analyse empirischer Handlungssituationen, S. 95 - 133).

Hinzu kommt, daß der objektiv gegebene Interessengegensatz von Kapital und Arbeit in den Betrieben und Unternehmen so 'versachlicht' und verselbständigt und zugleich zum Organisationsprinzip der Wirtschaft geworden ist, daß er bei den Belegschaften nur sehr schwer unmittelbar zum Problem gemacht werden kann. Zwar ergibt sich das Bedürfnis nach Interessenvertretung unmittelbar und wird in den Betrieben entsprechend thematisiert. Die darüber hinaus gehende Erkenntnis mittelbarer politischer Interessen bedarf jedoch offenbar einer zusätzlichen Legitimation und Orientierung, die die Betriebsräte bei ihrer Tätigkeit nicht umstandslos voraussetzen können.

Gleichzeitig müssen die Betriebsräte in ihrem alltäglichen Handeln in Konfrontation mit den Unternehmens- und Betriebsleitungen zu konkreten Lösungen im Betrieb kommen und dabei unmittelbare Interessen 'ihrer' Belegschaften wahrnehmen. Solche konkreten Erfolge in der Interessenvertretung dürften aber Betriebsräten sehr schwer fallen, die anstelle der praktisch anfallenden zahlreichen Einzelkonflikte stets den inhaltlich umfassenden Zentralkonflikt mit der Unternehmens- und Betriebsleitung suchen. Hier scheint vielmehr die Gefahr einer gegenseitigen Neutralisierung von betrieblicher Interessenvertretung und kapitalistischer Unternehmensleitung 'am Verhandlungstisch' angelegt zu sein, die letztere aber aufgrund ihrer überlegenen Herrschaftsposition nicht daran hindert, die eigene Intention und Politik im Betrieb praktisch durchzusetzen.

Und schließlich dürfte es für die Betriebsräte selbst subjektiv sehr problematisch sein, angesichts der angedeuteten ökonomischen, politischen und sozialen Bedingungen ihrer Tätigkeit in den Betrieben einen permanenten Systemkonflikt mit der Unternehmens- und Betriebsleitung auszutragen, zumal hierfür auch ein theoretisch begründetes und praktisch durchführbares

gewerkschaftliches Gesamtkonzept weitgehend fehlt.

Es scheint vielmehr so zu sein, daß die in der partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung zum Ausdruck gebrachten Denk- und Verhaltensweisen der Betriebsräte sich im allgemeinen sehr weitgehend in Orientierungen und Handlungsmuster der Gewerkschaften einordnen, wie sie in der sozialwissenschaftlichen und politischen Diskussion der letzten Jahre unter dem Schlagwort der "kooperativen Gewerkschaften" beschrieben worden sind [1].

Die "kooperativen Gewerkschaften" - so J. Bergmann u.a. - "betreiben eine pragmatische Politik auf dem Boden des bestehenden kapitalistischen Wirtschaftssystems,das sie nur in ihren Programmen ideell überschreiben" [2]. In der Praxis versuchen sie, "Mitgliederinteressen durch Anpassung ihrer ... Forderungen und Strategien an die konjunktur- und wachstumspolitischen Erfordernisse zu realisieren" [3].

Bergmanns u.a. Einschätzung deutet in Verbindung mit unseren Annahmen über die aktuelle Betriebsverfassung

---

1) Vgl. zum Begriff der "kooperativen Gewerkschaften" im einzelnen die Untersuchung von J. Bergmann, O. Jacobi, W. Müller-Jentsch über 'Gewerkschaften in der Bundesrepublik', a.a.O., insbesondere S. 26 - 34. Die Annahme "kooperativer Gewerkschaften" liegt auch der aktuellen Diskussion um den sogenannten "Korporatismus" mit zugrunde; vgl. hierzu unter anderem U.v. Alemann, R.G. Heinze (Hrsg.): Verbände und Staat - Vom Pluralismus zum Korporatismus, Opladen 1979; J. Esser: Gewerkschaften in der Krise - Die Anpassung der deutschen Gewerkschaften an neue Weltmarktbedingungen, a.a.O.; R.G. Heinze: Verbändepolitik und Korporatismus, Wiesbaden 1981; W. Streeck: Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatlichen Demokratie, Königstein/Ts. 1981.
Ein kritischer Beitrag zur Korporatismus-Diskussion aus gewerkschaftlicher Sicht ist: M. Helfert: Gesamtwirtschaftliche Bedingungen und gewerkschaftliche Interessenvertretung, in: WSI-Mitteilungen 7/1982, S. 402 - 412.
2) J. Bergmann, O. Jacobi, W. Müller-Jentsch, a.a.O., S. 32.
3) Ebenda, S. 28.

darauf hin, daß die Interessenvertretung der Arbeitnehmer und Belegschaften durch die Betriebsräte und Gewerkschaften sich auf den jeweiligen Ebenen nach weitgehend übereinstimmenden Orientierungen und Mustern richtet. Man kann unseres Erachtens weder davon sprechen, daß die Belegschaften und ihre betrieblichen Vertreter i.d.R. eine stärker "konfliktorientierte" Interessenvertretung fordern und betreiben als die Gewerkschaften, noch umgekehrt den Gewerkschaften ein im Vergleich zu Belegschaften und Betriebsräten eher am "Klassenkampf" orientiertes Konfliktverhalten zuschreiben. Im allgemeinen scheint uns die Verhaltensweise der Gewerkschaften gegenüber Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden durch die gleichen Orientierungen geprägt zu sein, wie die der Betriebsräte gegenüber den Unternehmens- und Betriebsleitungen. Umgekehrt kann von einer "Vergewerkschaftlichung" der Betriebsräte auch in dem Sinne gesprochen werden, daß die Muster betrieblicher Interessenvertretung mit der generellen Orientierung der Gewerkschaften übereinstimmen.

Der hier kurz aufgezeigte Zusammenhang hat eine erhebliche Bedeutung für mögliche Entwicklungsperspektiven der Betriebsverfassung und des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften.

3. Perspektiven der Entwicklung der Betriebsverfassung

Angesichts der beschriebenen partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung und den ihr entsprechenden Orientierungen und Handlungsmustern der Gewerkschaften stellt sich nun abschließend die Frage, ob und inwieweit die die vorliegende Untersuchung anleitenden Annahmen zum Mit- und Selbstbestimmungsstreben der Arbeitnehmer [1] für die gesellschaftliche

---

1) Vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 2. (Gegen-

Wirklichkeit der Bundesrepublik Deutschland aktuell noch von empirischer Bedeutung sind. In seinem viel beachteten Buch "Abschied vom Proletariat" hat André Gorz diese Frage mehr oder minder eindeutig verneint [1].

Er geht davon aus, daß "es dem Kapital gelungen (sei), den Einfluß der Arbeiter auf die Produktion zu brechen ..., die gigantische Expansion des Produktionspotentials mit der Zerstörung der Arbeiterautonomie zu kombinieren" [2]. Die industriellen Lohnarbeiter hätten ihre Position und Situation der 'Enteignung' und 'Abhängigkeit' derart verinnerlicht, daß sie nur noch ihren totalen materiellen Unterhalt von der Gesellschaft forderten und dabei auf jegliche (politische) Mit- und Selbstbestimmungsbestrebungen verzichteten [3].

Auf der betrieblichen Ebene bedeutet dies nach Gorz, daß die Arbeiter die Frage nach der 'Macht über die

---

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2408:
stand der Untersuchung und Untersuchungsmodell) in Teil I sowie Kapitel 1.1. (Die Absichten und Ausgangspunkte der Rekonstruktion des geschichtlichen Entwicklungsprozesses der Betriebsverfassung) in Teil III der vorliegenden Untersuchung.

1) A. Gorz: Proletariat, a.a.O., Zu Gorz´Argumentation siehe im übrigen auch unsere Überlegungen in Kapitel 1.7. (Betriebsverfassung, Belegschaftskooperation und Mitbestimmung), insbesondere S. 90 - 96, in Teil I der vorliegenden Untersuchung.

2) Den Grund hierfür sieht Gorz offenbar in den neuen technisch-ökonomischen Entwicklungen der Produktion wie Automatisierung, Informatisierung usw., ohne jedoch die 'entmündigenden' und 'entpolitisierenden' Auswirkungen dieser Entwicklungen auf die Arbeiter im einzelnen empirisch nachzuweisen.
Kern und Schumann kommen dagegen in einer differenzierteren und empirisch fundierten Analyse unter anderem zu dem Ergebnis, daß "die modernen Arbeiter der Stammbelegschaften auch als intelligentes und verantwortliches Wesen und nicht als bloßes konditioniertes Muskel- und Nervensystem verwertet werden". (H. Kern, M. Schumann: Arbeit und Sozialcharakter: Alte und neue Konturen, in: Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982, Frankfurt/New York 1983, S. 353 - 365, im folgenden zitiert als: Sozialcharakter, S. 360.

3) Vgl. A. Gorz: Proletariat, a.a.O., S. 31f.

Produktion' nicht mehr stellen [1]:

> Für diese Masse hat der Gedanke, "die Macht über die Produktion" zu ergreifen, keinen Sinn, zumindest nicht in dem Betrieb, wie er ist. Der Arbeiterrat - Organ der Machteroberung in einer Epoche, als die Produktion in den Händen technisch autonomer Arbeitergruppen lag - wird zum Anachronismus in einem riesigen Unternehmen mit voneinander isolierten Abteilungen und Fließbändern. Die einzig denkbare Arbeitermacht ist dort eine Kontroll- und Vetomacht: die Befugnis, gewisse Arbeitsbedingungen und -arten abzulehnen, erträgliche Normen zu definieren, die Beachtung dieser Normen durch die Unternehmerhierarchie zu kontrollieren. Doch ist diese Macht offenkundig negativ und zweitrangig; sie bestimmt sich im Rahmen der kapitalistischen Produktionsverhältnisse in bezug auf einen insgesamt von der Unternehmerhierarchie definierten Arbeitsprozeß. Sie begrenzt die Unternehmermacht, ohne ihr eine autonome Arbeitermacht entgegenzustellen.

Insgesamt, so lassen sich die Überlegungen von Gorz resümieren, entwickelt das heutige, nachindustrielle Proletariat keine Mit- und Selbstbestimmungsbestrebungen (in dem von uns beschriebenen Sinne) mehr. Die 'traditionelle Arbeiterklasse' sei nur noch eine 'privilegierte Minderheit'. "In ihrer Mehrheit gehört die Bevölkerung heute dem nachindustriellen Neoproletariat der Status- und Klassenlosen an, die zeitweilig, als Ersatz- und Gelegenheitsarbeiter oder Teilzeit-Angestellte, Hilfs- oder Aushilfsdienste verrichten - Tätigkeiten, die in nicht allzu ferner Zukunft zumeist von der Automation ausgelöscht werden und deren Qualifikationsanforderung, von rasch entwickelten Technologien dauernd verändert, in keinem Zusammenhang steht mit den in Schulen und Fakultäten gelehrten Kenntnissen und Berufen" [2]. Daraus folgert Gorz, daß "sein" Neoproletarier im Unterschied zum Marxschen Proletarier nicht mehr durch seine Arbeit und auch nicht durch seine Stellung im gesellschaft-

---

1) Vgl. A. Gorz: Proletariat, a.a.O., S. 39f.
2) Ebenda, S. 64.

lichen Produktionsprozeß definiert werden kann [1].
Letztlich charakterisiert Gorz den Neoproletarier als einen "Nichtarbeiter, der für eine Weile einer gleichgültigen Beschäftigung nachgeht" [2].

Aus diesen Merkmalen und Eigenschaften der Neoproletarier ergeben sich für Gorz bestimmte Konsequenzen für ihre praktisch-politischen Denk- und Verhaltensweisen [3]:

> Schwäche wie Stärke des nachindustriellen Proletariats bedingen, daß es keine Gesamtkonzeption der künftigen Gesellschaft besitzt. Kein Messianismus, keine ausgreifende Theorie gewährleisten seine Kohäsion und die Kontinuität seines Handelns. Es besteht aus einer unbestimmten Menge wechselnder Individuen, deren wichtigstes Vorhaben nicht die Machtergreifung ist mit dem Ziel, eine neue Welt zu errichten, sondern die Wiedererringung der Macht jedes einzelnen über sein eigenes Leben, indem es der produktivistisch-kommerziellen Rationalität entzogen wird.

Soweit in groben Zügen die Gorz'sche Argumentation, die im Ergebnis und überspitzt formuliert letztlich besagt:

- Ein betriebliches Mitbestimmungsstreben industrieller Belegschaften gibt es heute und zukünftig ebensowenig mehr, wie überhaupt ein 'traditionelles Proletariat', das ein solches Streben einst entfaltet hat.
- Das heute vorherrschende 'nachindustrielle Proletariat' ist ohne innere Beziehung zu seiner Arbeit und von daher an einer Mitbestimmung über die Bedingungen dieser Arbeit und an einer Selbstbestimmung in der Arbeit nicht interessiert.
- Die Neoproletarier können jedoch die soziale Basis einer neuen 'emanzipierten' Gesellschaft darstellen, insofern sie nach individueller Autonomie in

1) Vgl. A. Gorz: Proletariat, a.a.O., S. 65
2) Ebenda.
3) Ebenda, S. 69.

einem autonomen, das heißt von der Produktion abgekoppelten, Sektor der Gesellschaft streben [1].

Diese in ihren politischen Konsequenzen sehr weitreichenden Thesen von Gorz bedürfen aus der Sicht unserer empirisch-historischen Befunde einiger wesentlicher Einschränkungen und Einwände, insbesondere auch hinsichtlich der Entwicklungsperspektiven von betrieblichem Mitbestimmungsstreben und Betriebsverfassung.

Zunächst ist festzuhalten, daß Gorz' 'Abschied vom Proletariat' (oder genauer: der 'Abschied des Proletariats von der Revolution') nach unserer Auffassung auf einer grundlegend falschen Geschichtskonstruktion beruht. Gorz' Thesen setzen nämlich implizit oder explizit voraus, daß die Arbeiter im geschichtlichen Prozeß revolutionäres Subjekt gewesen seien, daß eine Arbeiterautonomie in den Betrieben bestanden habe usw. und daß erst heute - im Gegensatz zu früher - eine solche Situation nicht mehr gegeben sei.

Gorz sitzt damit einem nach wie vor recht verbreiteten Mythos der Arbeiterbewegung auf, der von einem idealisierten und undifferenzierten Geschichtsbild vergangener Arbeiterexistenz ausgeht. Man könnte die hierauf beruhende Argumentation mit W. Deppe (etwas salopp formuliert) unter das Motto stellen: "Die Arbeiter sind auch nicht mehr das, was sie früher einmal waren" [2].

---

1) Auch J. Habermas: Theorie,a.a.O., Bd. 2, insbesondere S. 576 - 583, konstatiert die Entwicklung neuer Konflikte, die sich nicht an Verteilungsproblemen, sondern an Fragen der 'Grammatik von Lebensformen' entzünden. Er argumentiert allerdings differenzierter als Gorz, indem er nicht eine bloße Entgegensetzung traditioneller und neuer sozialer Bewegungen konstruiert, sondern mögliche Zusammenhänge zumindest andeutet und im übrigen innerhalb dieser Bewegungen Emanzipations- von den Widerstands- und Rückzugspotentialen unterscheidet.
2) W. Deppe: Lebenslauf und Biographieanalyse bei Industriearbeitern, in: Tagungsberichte 3 des 20. deutschen Soziologentages, Bremen 1980, S. 650 - 656, S. 652.

Dagegen belegt unser historisch-empirisches Material, daß - in Deutschland - die Programmatik der sozialistischen Arbeiterbewegung insoweit im Bereich der Utopie verblieben ist, als die Arbeiter und ihre Repräsentanten, mit einer gewissen Ausnahme der Räte- und Betriebsrätebewegung und aktiver Minderheiten, zu keiner Zeit real die Führungsfrage in Betrieb oder Gesellschaft hätten stellen können [1].

Gorz dramatisches 'adieu' setzt also ein - zumindest was die deutschen Verhältnisse angeht - unrealistisches weil idealisiertes Bild vom Arbeiter voraus, das dann zurückgenommen werden muß, um die eigene Argumentation überhaupt erst zu ermöglichen. Man könnte in Gorz' eigener Terminologie auch formulieren: Ein 'bonjour' des Proletariats hat es nie gegeben.

Gorz setzt nun offenbar seine politischen Hoffnungen auf das von ihm sogenannte Neoproletariat; man könnte dies auch als eine moderne Variante der 'Massenarbeiterthese' bezeichnen. Vergegenwärtigt man sich nun die von uns mit unterschiedlichen Schwerpunkten dargestellte Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, dann zeigt sich, daß die aktiven Träger von politischen Widerstands- und Emanzipationsbestrebungen in aller Regel die qualifizierten Fach- und Stammarbeiter als die eher handlungs- und politikfähigen Subjekte waren und nicht die fluktuierenden, unqualifizierte Arbeiten verrichtenden und gegenüber ihrer Arbeitssituation gleichgültigen Randbelegschaften und Massenarbeiter.

Nichts deutet darauf hin - und Gorz führt auch keine überzeugenden Belege dafür an - daß sich dieser Zusammenhang im geschichtlichen Entwicklungsprozeß bis heute umgekehrt hat.

---

1) Vgl. hierzu im einzelnen die Ausführungen in Kapitel 1.3. (Struktur und zentrale Ergebnisse des geschichtlich-gesellschaftlichen Entwicklungsprozesses der Betriebsverfassung) in Teil III der vorliegenden Untersuchung.

Im übrigen enthält Gorz' Verlagerung seiner politischen Erwartungen auf das Neoproletariat auch einen entscheidenden immanenten Widerspruch, der sich aus seiner unverbundenen Entgegensetzung von 'Produktionssektor' und 'autonomem Sektor' ergibt. Gorz unterstellt, daß sich der autonome Sektor, in dem keine gesellschaftliche Arbeit geleistet werden muß, durch das Streben der Neoproletarier nach individueller Autonomie in den Nischen der jetzigen industriell-kapitalistischen Gesellschaft offenbar ohne Bezug auf den Produktionssektor entfalten kann (etwa in Gestalt von selbstverwalteten Universalwerkstätten zur Deckung des Eigenbedarfs).

Er scheint dabei zu übersehen, daß ein solcher autonomer Sektor den Produktionssektor materiell zur Voraussetzung hat, weil dort die gesellschaftlichen Überschüsse produziert werden, die einen autonomen Sektor erst ökonomisch ermöglichen.

Darüber hinaus unterstellt Gorz auch voneinander unabhängige, ja gegensätzliche, normative Haltungen und Orientierungen in den von ihm unterschiedenen Sektoren. Während die Neoproletarier im Produktionssektor eine fremdbestimmte Arbeit passiv und ohne subjektive Ansprüche an die Arbeitsbedingungen ausführen, streben sie außerhalb dieses Sektors aktiv nach Autonomie und Selbstbestimmung - ein Widerspruch, der bei Gorz weitgehend unbegründet bleibt. Dagegen zeigt unsere geschichtliche Darstellung der Entwicklung des Mitbestimmungsstrebens der Arbeiter, daß sich subjektive Denk- und Verhaltensweisen stets aus dem Ensemble der gesamten Arbeits- und Lebensbedingungen ergeben und einen subjektiv stimmigen Zusammenhang zwischen allen Bereichen menschlicher Existenz herzustellen versuchen [1].

---

1) Vgl. hierzu beispielhaft insbesondere die Entwicklung des Mitbestimmungsstrebens bei den Bergarbeitern in den Kapiteln 2.3.2. (Bergbau) und 3.2.1.2.3. (Der Konflikt um die Verlängerung der Seilfahrt auf der

Wir gehen im Unterschied zu Gorz davon aus, daß der Produktionssektor und die industrielle Lohnarbeit, so wie sie sich heute darstellt und antizipiert werden kann, weiterhin ein zentraler Bereich der Lebenserfahrung ist und als solcher die Denk- und Verhaltensweisen der Individuen maßgeblich prägt. Man kann keineswegs wie Gorz unterstellen, daß durch den Einsatz neuer Techniken und durch ökonomische Rentabilitätszwänge ausschließlich Dequalifizierungsprozesse stattfinden, die bei den Betroffenen zur Stillegung jeden Interesses und zum Verlust der Fähigkeit zur Entwicklung von Mit- und Selbstbestimmungsbestrebungen führen [1].

Vielmehr kann unseres Erachtens angenommen werden, daß trotz einer recht verbreiteten politisch-resignativen Grundhaltung die Arbeitnehmer weiterhin bestimmte Ansprüche an die Bedingungen und die Inhalte ihrer Arbeit haben und darum auch ein grundlegendes Interesse an der Kontrolle und Mitbestimmung über deren Festlegung.

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 2414:
Zeche Bruchstraße und der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905) in Teil II der vorliegenden Untersuchung. In diesem Zusammenhang scheint uns aus der Kenntnis der geschichtlichen Entwicklung eher die Annahme wahrscheinlich, daß die aktive Minderheit der Arbeiter, die Träger des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens ist, auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen politische Aktivitäten entfaltet und zwar durchaus unter Rekurs auf ihre betriebliche Situation und ihre beruflichen Ansprüche.

1) Daß die technisch-ökonomische Entwicklung nicht zu einer allgemeinen Dequalifizierung der Arbeitskraft, sondern eher zu einer Polarisierung des gesellschaftlichen Qualifikationsprofils führt, haben Kern und Schumann bereits in ihrer Studie 'Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein' nachgewiesen. Auch ihre neueren Untersuchungen sprechen gegen die These einer allgemeinen Dequalifizierung (vgl. H. Kern, M. Schumann: Sozialcharakter, a.a.O.).

So hat kürzlich M. Knuth in einer zusammenfassenden Auswertung mehrerer Erfahrungsberichte über betriebliche Experimente im Rahmen des Aktionsprogramms zur Humanisierung des Arbeitslebens [1] unter anderem hervorgehoben, daß

- Arbeitnehmer an einer unmittelbaren Beteiligung an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen interessiert und unter entsprechenden Rahmenbedingungen zu beträchtlichem Engagement bereit seien;
- Arbeitnehmer in der Lage seien, konkrete gestalterische Vorschläge zu erarbeiten. Diese Fähigkeit entfalte sich allerdings unter den üblichen betrieblichen Bedingungen nicht einfach von selbst, sondern bedürfe der Unterstützung durch gewerkschaftliche Bildungsarbeit [2].

Die aktuelle partnerschaftlich-pluralistische Betriebsverfassung bietet nun unseres Erachtens infolge ihrer Liberalisierung den Arbeitnehmern einen Ansatzpunkt für die grundsätzliche, aber praktisch begrenzte Möglichkeit der Herrschaftskontrolle durch das - wie schon Korsch es in freilich kritischer Absicht ausdrückte - 'geistige Hineinwachsen in das Getriebe der Wirtschaft' [3]. Allerdings stellt die Liberalisierung der Betriebsverfassung nur <u>eine</u> Voraussetzung hierfür dar.

Eine andere wesentliche Voraussetzung besteht in bestimmten <u>subjektiven</u> Bedingungen des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens, die - zusammengefaßt - darin zu sehen sind, daß die Anforderungen, die sich an den Arbeitnehmer aus der zu bewältigenden Industriearbeit

---

1) Vgl. W. Fricke, G. Peter, W. Pöhler (Hrsg.): Beteiligen, Mitgestalten, Mitbestimmen. Arbeitnehmer verändern ihre Arbeitsbedingungen, Bd. 1 der Reihe "Wissenschaft im Arbeitnehmerinteresse" der Hans-Böckler-Stiftung, Köln 1982.
2) Vgl. M. Knuth: Die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Mitbestimmung, in: Die Mitbestimmung, 29. Jg., Nr. 3/83, S. 110 - 112, S. 111.
3) Vgl. K. Korsch: Arbeitsrecht, a.a.O., S. 56.

als Lohnarbeit und der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik ergeben, in einer Art und Weise bewältigt werden, die eine kritische Auseinandersetzung mit der bürgerlichen Gesellschaft impliziert. Erst so wird ein Programm zur Veränderung gesellschaftlicher Strukturen ermöglicht,das zur praktischen Begründung politischen Handelns befähigt und insofern bei dem einzelnen Arbeiter auch subjektiv eine Bereitschaft zur Mitbestimmung entstehen läßt.

Hierin läge der entscheidende Ansatzpunkt einer politischen Strategie, die danach zu fragen hat, welcher Art solche Bedingungen insgesamt sein müssen, damit nicht nur - wie heute - eine Minderheit der industriellen Lohnarbeiter auch subjektiv die Bereitschaft und die Fähigkeit zur betrieblichen Mitbestimmung entwickelt.

Für ein gewerkschaftliches Mitbestimmungskonzept, das stimmig in eine allgemeine politische Handlungsperspektive eingebettet sein muß, bedeutet das zweierlei:
Zum ersten muß ein solches Konzept im Betrieb dergestalt ansetzen, daß das einzelne Belegschaftsmitglied mit tatsächlichen Mitbestimmungsrechten - die auch Sanktionsmöglichkeiten für den Einzelnen einschließen - ausgestattet wird, um die eigenen Ansprüche individuell wirkungsvoll artikulieren zu können, sie im Rahmen der Belegschaft einer rationalen Diskussion zu unterwerfen und dann zur Abstimmung zu bringen.

Zum zweiten bedarf ein solches Konzept, das ja letztlich vom Arbeitnehmer als Subjekt auszugehen hat und ihn nicht als Objekt der Politik betrachten darf, einer gründlichen Aufarbeitung der Situation und Position der Arbeitnehmer nicht nur als industrielle Lohnarbeiter, sondern als Mitglieder einer bürgerlichen, liberal-demokratisch verfaßten Gesellschaft, die durch die Anforderungen und Möglichkeiten der individualistisch-liberalen Handlungs- und Integrationsweise gekennzeichnet ist.

Die aktuelle, geschichtlich entstandene gewerkschaftliche Programmatik konzentriert sich dagegen auf die Dimension der Lohnarbeit und neigt damit zu einer bloß ökonomischen Interpretation des industriellen Kapitalismus in einer bürgerlichen Gesellschaft. Hieraus leitet sich eine Tendenz ab, die gesellschaftliche Problematik industrieller Lohnarbeit auf den Widerspruch zwischen Humanitäts- und Effizienz- oder Wirtschaftlichkeitsanforderungen zu reduzieren. Dies bietet dann für die Unternehmens- und Betriebsleitungen eine ausgezeichnete Grundlage, Mit- und Selbstbestimmungsbestrebungen in die Spielräume zu verbannen, die die Wirtschaftlichkeitsnorm noch übrig läßt und so letztlich ins Leere laufen zu lassen.

Stattdessen ist von einem gewerkschaftlichen Mitbestimmungskonzept zu fordern, daß nicht nur der ökonomische Bereich, sondern alle Lebens- und Arbeitsbereiche der Arbeitnehmer thematisiert und durch Bildungsarbeit und Gewerkschaftspolitik zur Praxis gemacht werden, um so auch die subjektiven Voraussetzungen und Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens zu verbessern.

Eine entsprechende Bildungsarbeit ist deswegen eine unmittelbare Voraussetzung oder bereits Teil eines zu fordernden gewerkschaftlichen Mitbestimmungskonzepts, "weil sie allein in der Lage ist, dem notwendigen Informations- und Kommunikationsprozeß zwischen Arbeitnehmern, ... Betriebsräten und Gewerkschaften Form und rationale Gestalt zu geben, den Schatz an Kenntnissen und Erfahrungen bei den Arbeitnehmern zu heben und einer klaren und harten Gewerkschaftspolitik ein verständiges Publikum zu verschaffen. ... Sie muß im gleichen Zuge das Arbeitsplatzbewußtsein der Arbeitnehmer öffnen für die politisch-ökonomischen Zusammenhänge der Industriearbeit und statt der Marktwirtschaftsideologie ein realistisches Marktverhältnis entwickeln" [1].

---

1) S. Braun: Mitbestimmung, a.a.O., S. 137.

Darüber hinaus wäre ein gewerkschaftliches Mitbestimmungskonzept in eine umfassendere gewerkschaftliche Programmatik und Strategie einzubinden, die letztlich auf eine politische Selbstbestimmung der Arbeitnehmer zielt und die über diese Zielsetzung auch Klarheit bei den Arbeitnehmern schafft.

Eine solche Politik für die Arbeitnehmer könnten heute nur die Gewerkschaften verfolgen. Denn auch heute bleibt eine zumindest allgemeine Orientierung der Arbeitnehmer an den Gewerkschaften, die sich vor allem auf das 'Wir-Gefühl', auf das Empfinden einer grundsätzlich gleichen Situation und Position bezieht.

Man kann - in Abwandlung eines Ausspruchs von Lujo Brentano - durchaus sagen, daß "die meisten Arbeitnehmer zu den Gewerkschaften ein Verhältnis haben wie ein Mädchen, das nur einen Freier hat" [1].

In dieser Situation fördert eine Reduzierung der gewerkschaftlichen Diskussion und Praxis auf den ökonomischen Bereich die in letzter Zeit sich immer mehr ausbreitende Tendenz, den industriell-kapitalistischen Sektor ganz aus den Bemühungen um die Veränderung gesellschaftlicher Strukturen auszuklammern - hierfür sind die oben genannten Thesen von Gorz nur ein Beispiel. Diese Tendenz sieht den Produktionssektor und die industrielle Arbeit nicht mehr als den zentralen Erfahrungsbereich der Arbeitnehmer und als Ausgangspunkt politischer Lernprozesse. Damit zusammenhängend wird ein Desinteresse der Arbeitnehmer an politischer Betätigung als Folge einer bewußten sachlich-rationalen Entscheidung unterstellt [2].

---

1) Siehe dazu L. Brentano: Leben, a.a.O.
2) So klingt es etwa bei W. Fuchs an (vgl. W. Fuchs: Arbeiterbewegung: Geschichte und Lebenserfahrungen, in: Die andere Bundesrepublik. Vortragsreihe des Fachbereichs Geisteswissenschaften der Universität Marburg, WS 1979/80). Dem ist mit S. Braun entgegenzuhalten, daß sich in einer Demokratie niemand von verantwortlichem politischen Handeln dispensieren kann (vgl. S. Braun: Mitbestimmung, a.a.O., S. 144).

Eine solche Auffassung ist in ihrer Endgültigkeit und Absolutheit weder theoretisch noch empirisch haltbar und hätte darüber hinaus in ihren Konsequenzen politisch fatale Folgen. Denn damit würde der industrielle Lohnarbeitssektor nicht mehr thematisiert und somit der unkontrollierten Entscheidungsgewalt der Unternehmer überlassen werden. Diese Auffassung macht sich jedoch in der politischen Landschaft der Bundesrepublik immer breiter - und wahrlich nicht nur unter 'Rand'gruppen oder in der 'Sub'kultur. Gerade aber solche sich immer mehr durchsetzenden Auffassungen weisen auf die oben geschilderten Defizite des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses und der Programmatik hin, die ja ihrerseits entsprechende Tendenzen erheblich fördern: die Gewerkschaften erfassen den Arbeitnehmer nicht in seiner politischen Kulturbedeutung und geben ihm aufgrund der Überbetonung der Unternehmensebene in der aktuellen Mitbestimmungskonzeption sehr wenig Möglichkeiten, sich als Subjekt auch tatsächlich wirkungsvoll und sichtbar einzubringen.

Gerade hier hätte ein gewerkschaftliches Konzept der betrieblichen Mitbestimmung, das das einzelne Belegschaftsmitglied in der Gesamtheit seiner Arbeits- und Lebensumstände wahr- und erstnimmt, ihn fachlich und politisch qualifiziert und ihm politisch die Möglichkeit gibt, über diese seine Umstände in einer auch subjektiv befriedigenden Weise selbst zu bestimmen, eine Chance.

Denn mit der partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung ist der Entwicklungsprozeß des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens nicht abgeschlossen. Vielmehr ist die Mitbestimmung durchaus aktiv ausbaubar und sind die Ansprüche der Arbeitnehmer an eine Mitbestimmung und Kontrolle der Bedingungen und Inhalte ihrer Arbeit noch keineswegs hinreichend erfüllt.

Tabellenanhang

1) Tabelle zum Index der industriellen Produktion
2) Tabelle zur Erwerbstätigkeit, Stellung im Beruf, Wirtschaftsbereich
3) Tabelle zur Gliederung der Beschäftigten in Industrie und Handwerk nach der Betriebsgröße
4) Tabelle zur Entwicklung von Streiks

1) Tabelle zum Index der industriellen Produktion [1]

Einflüsse durch Gebietsveränderungen durch Verkettung ausgeschaltet

Jahr	Index	Jahr	Index
1860 [2)3)]	13,8	1900	64,7
1861	14,1	1901	64,9
1862	13,6	1902	68,7
1863	14,0	1903	72,9
1864	14,7	1904	77,7
1865	15,9	1905	79,4
1866	16,0	1906	84,3
1867	18,6	1907	82,9
1868	18,0	1908	78,8
1869	17,7	1909	81,3
1870	17,5	1910	88,6
1871	20,8	1911	96,0
1872	22,9	1912	98,9
1873	22,5	1913	100,0
1874	21,5	1914	83
1875	21,8	1915	67
1876	23,5	1916	64
1877	22,2	1917	62
1878	24,5	1918	57
1879	25,7	1919	38
1880	24,6	1920	55
1881	26,8	1921	66
1882	23,4	1922	71
1883	30,4	1923	47
1884	31,4	1924	70
1885	32,2	1925	83
1886	32,7	1926	80
1887	35,0	1927	103
1888	36,0	1928	102
1889	38,6	1929	103
1890	40,3	1930	91
1891	41,4	1931	74
1892	40,0	1932	60
1893	42,4	1933	67
1894	44,9		
1895	47,6		
1896	52,9		
1897	55,9		
1898	60,4		
1899	63,7		

1) Einschließlich Bergbau
2) Jeweiliges Reichsgebiet
3) 1913 = 100

Quellen: B. Gleitze (Hrsg.): Wirtschafts- und Sozialstatistisches Handbuch, Köln 1960, S. 236; Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerung und Wirtschaft 1872 - 1972, Wiesbaden 1972, S. 176.

2) Tabelle zur Erwerbstätigkeit, Stellung im Beruf, Wirtschaftsbereich

Stichtag	Anteil der Erwerbspersonen an der Wohnbevölkerung in Prozent							
		Stellung im Beruf				Wirtschaftsbereich		
	insgesamt	Selbständige	Mithelfende Familienangehörige	Beamte und Angestellte	Arbeiter	Land- und Forstwirtschaft, Tierhalt. und Fischerei	Produzierendes Gewerbe	Übrige Wirtschaftsbereiche
5.6.1882	42,3	25,6	10,0	7,0	57,4	42,2	35,6	22,2
14.6.1895	42,9	23,3	9,1	10,7	56,9	36,2	38,9	24,9
12.6.1907	45,6	18,8	15,0	13,1	53,1	33,9	39,9	26,2
16.6.1925	51,2	15,9	16,9	17,0	50,2	30,3	42,3	27,4
16.6.1933	49,4	16,4	16,4	17,1	50,1	28,8	40,5	30,7

Quellen: R. Ermrich (Hrsg.): Basisdaten. Zahlen zur sozio-ökonomischen Entwicklung der BRD, Bonn 1974, S. 47; Statistisches Jahrbuch der Bundesrepublik Deutschland 1976, Hrsg.: Statistisches Bundesamt Wiesbaden, Stuttgart und Mainz 1976, S. 29/30.

3) Tabelle zur Gliederung der Beschäftigten in Industrie und Handwerk nach der Betriebsgröße

Jahr	1-5	6-10	11-50	51-100	101-200	201-1000	über 1000
1882	59,8	4,4	13,0	11,8		9,1	1,9
1907	31,2	7,0	19,4	20,8		16,7	4,9
1925	25,4	7,6	20,2	21,8		18,2	6,8

Quellen: S. Braun: Unveröffentlichter Tabellenanhang zur Disposition: Industrie- und Betriebssoziologie, Universität Bremen 1974, S. 8; Statistisches Jahrbuch der Bundesrepublik Deutschland 1976, Hrsg.: Statistisches Bundesamt Wiesbaden, Stuttgart und Mainz 1976, S. 241.

4) Tabelle zur Entwicklung von Streiks

Jahr	Betroffene Betriebe	Beteiligte Arbeitnehmer	Verlorene Arbeitstage
1899[1)]	7.121	109.505	3.266.000
1900	7.740	131.810	3.159.000
1901	4.561	62.682	2.312.000
1902	3.437	60.184	1.327.000
1903	7.000	99.414	2.515.000
1904	10.321	120.268	3.623.000
1905	14.481	420.160	14.536.000
1906	16.246	296.651	8.176.000
1907	13.092	203.024	6.205.000
1908	4.774	75.797	2.259.000
1909	4.811	107.055	2.813.000
1910	8.276	167.908	4.582.000
1911	10.640	238.165	7.731.000
1912	7.255	417.407	7.712.000
1913	9.007	265.575	8.819.000
1914	5.213	61.304	1.715.000
1915	173	14.011	42.000
1916	437	128.881	245.000
1917	3.392	667.229	1.860.000
1918	1.094	391.579	1.452.000
1919	32.825	2.100.403	32.464.000
1920	40.863	1.417.649	15.444.000
1921	52.244	1.414.712	22.596.000
1922	41.775	1.682.775	23.383.000
1923	21.484	1.507.707	11.014.000
1924	17.427	665.713	13.427.000
1925	16.302	502.230	4.025.000
1926	1.829	56.373	802.000
1927	8.079	229.534	3.071.000
1928	5.461	324.084	8.563.000
1929	7.831	106.452	1.637.000
1930	3.137	207.391	3.696.000
1931	4.126	130.545	1.461.000
1932	2.596	127.740	1.119.000

1) Reichsgebiet

Quellen: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerung und Wirtschaft 1872 - 1972, Wiesbaden 1972, S. 149; R. Ermrich (Hrsg.): Basisdaten. Zahlen zur sozio-ökonomischen Entwicklung der BRD, Bonn 1974, S. 405.

Literaturverzeichnis

Abbe, E.: Gesammelte Abhandlungen. Dritter Band: Vorträge, Reden und Schriften sozialpolitischen und anderen Inhalts, 2. unveränderte Auflage, Jena 1921

Abendroth, M., Beckenbach, N., Braun, S., Dombois, R.: Hafenarbeit. Eine industrie-soziologische Untersuchung der Arbeits- und Betriebsverhältnisse in den bremischen Häfen, Frankfurt/M. 1979

Abendroth, W.: Aufstieg und Krise der deutschen Sozialdemokratie, 2. Auflage, Frankfurt/M. 1969

Derselbe: Das Problem der Beziehungen zwischen politischer Theorie und politischer Praxis in Geschichte und Gegenwart der deutschen Arbeiterbewegung, in: Ders.: Antagonistische Gesellschaft und politische Demokratie: Aufsätze zur politischen Soziologie, Neuwied und Berlin, 2. Auflage, 1972 (1968), S. 364 - 392

Derselbe: Sozialgeschichte der europäischen Arbeiterbewegung, 9. Auflage, Frankfurt/M. 1973

Adelmann, G.: Die soziale Betriebsverfassung des Ruhrbergbaus vom Anfang des 19. Jahrhunderts bis zum Ersten Weltkrieg, Bonn 1962

Derselbe: Quellensammlung zur Geschichte der sozialen Betriebsverfassung, Ruhrindustrie (Publikationen der Gesellschaft für Rheinische Geschichtskunde, Bd. 54), 2 Bände, Bonn 1960 und 1965

Adorno, T.W., Dirks, W.: Betriebsklima, Frankfurt/M. 1955

Albrecht, O.: Das werdende deutsche Rätewesen, in: Korrespondenzblatt des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, Nr. 21, 32. Jg. 1922, S. 293 - 295 und S. 310 - 312

Albrecht, S.: Hermann Hellers Staats- und Demokratieauffassung, Frankfurt/M. 1983

Alemann, U.v., Heinze, R.G. (Hrsg.): Verbände und Staat - Vom Pluralismus zum Korporatismus, Opladen 1979

Allgemeiner Kongreß der Arbeiter- und Soldatenräte. Berlin 16. - 21. Dezember 1918. Stenographische Berichte, Berlin 1973 (Nachdruck)

Altvater, E.: Industrie- und Fabrikschulen im Frühkapitalismus, in: Materialien zur Politischen Ökonomie des Ausbildungssektors, hrsg. v. E. Altvater und F. Huisken, Erlangen 1971, S. 91 - 100

Amery, C.: Das Ende der Vorsehung. Die gnadenlosen Folgen des Christentums, Reinbek 1974

Anderson-Nexô, M.: Die Kindheit. Erinnerungen, Basel 1945

Anthes, J. u.a.: Mitbestimmung - Ausweg oder Illusion, Hamburg 1972

Anton, G.K.: Geschichte der preußischen Fabrikgesetzgebung bis zu ihrer Aufnahme durch die Reichsgewerbeordnung, Berlin 1953

Arbeiter-Sekretariat Bremen und Umgebung (Friedrich Ebert und Wilhelm Pieck): Ergebnis einer statistischen Erhebung über die Lebensverhältnisse der bremischen Arbeiter, Bremen 1901
Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik, Hrsg.: H. Braun, Tübingen, 3. Bd., Tübingen 1890
Arnold, V.: Rätebewegung in der Novemberrevolution. Die Räte als Organisationsformen des Kampfes und der Selbstbestimmung, Hannover 1978
Derselbe: Rätetheorien in der Novemberrevolution. Eine systematische ideengeschichtliche Darstellung und Analyse der unterschiedlichen Rätekonzeptionen, Hannover 1978
Aubin, H. und Zorn, W. (Hrsg.): Handbuch der deutschen Wirtschafts- und Sozialgeschichte, 2 Bände, Stuttgart 1976
Aufhäuser, S.: Freistellung des Betriebsrats, in: H. Potthoff (Hrsg.): Die sozialen Probleme des Betriebes, Berlin 1925, S. 112 - 115
Bäumer, P.C.: Das Deutsche Institut für technische Arbeitsschulung (Dinta), Schriften des Vereins für Socialpolitik, 181. Band, München und Leipzig 1930
Baethge, M. u.a.: Produktion und Qualifikation. Eine Vorstudie zur Untersuchung von Planungsprozessen im System der beruflichen Bildung, Berlin 1974
Baethge, M., Bahrdt, H.P. u.a. (Hrsg.): Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotentiale, Frankfurt/M. und Köln 1975
Bahrdt, H.P.: Die Krise der Hierarchie im Wandel der Kooperationsformen, in: Soziologie und moderne Gesellschaft. Verhandlungen des 14. Deutschen Soziologentages 1959 in Berlin, Stuttgart 1959, S. 113 - 121
Derselbe: Die moderne Großstadt, Hamburg 1961
Derselbe: Industriebürokratie, Stuttgart 1958
Bahro, R.: Die Linke unter der Fahne des ökologischen Humanismus sammeln. Thesen zur Sozialistischen Konferenz in Kassel vom 2. - 4. Mai 1980, in: Frrankfurter Rundschau vom 8.4.1980
Derselbe: Plädoyer für schöpferische Initiative. Zur Kritik von Arbeitsbedingungen im real existierenden Sozialismus, Köln 1980
Ballerstedt, E., Glatzer, W.: Soziologischer Almanach. Handbuch gesellschaftlicher Daten und Indikatoren, Frankfurt/M., New York 1979
Balser, F.: Sozial-Demokratie 1848/49 - 1863. Die erste deutsche Arbeiterorganisation "Allgemeine deutsche Arbeiterverbrüderung" nach der Revolution, Stuttgart 1962
Banks, J.A.: Marx auf dem Prüfstand.Eine soziologische Analyse der marxistischen Auffassung von Industrieverhältnissen, München 1972
Barrow, L. und Hoerder, D. (Hrsg.): Arbeiterkultur und Industrialisierung, Argument-Sonderband 88, Berlin 1982

Bausinger, H.: Verbürgerlichung - Folgen eines Interpretaments, in: D. Langewiesche, K. Schönhöven (Hrsg.): Arbeiter in Deutschland, Paderborn 1981, S. 98 - 117
Bebel, A.: Die Frau und der Sozialismus, Berlin (Ost) 1964 (50. Auflage 1909)
Bechtle, G.: Betrieb als Strategie, Frankfurt/M. 1980
Beck, J., Clemenz, M. u.a.: Erziehung in der Klassengesellschaft. Einführung in die Soziologie der Erziehung, München 1970
Beck, U., Brater, M., Daheim, H.-J.: Soziologie der Arbeit und der Berufe, Reinbek 1980
Beckerath, P.G.v.: Beiträge zur hundertjährigen Firmengeschichte 1863 - 1963 der Firma Bayer, XIII-Personalwesen, hrsg. v. Vorstand der Farbenfabriken Bayer AG, Leverkusen,o.J.
Bendix, R.: Herrschaft und Industriearbeit. Untersuchungen über Liberalismus und Autokratie in der Geschichte der Industrialisierung, Frankfurt/M. 1960
Bernays, M.: Auslese und Anpassung der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie. Dargestellt an den Verhältnissen der 'Gladbacher Spinnerei und Weberei' AG zu Mönchen-Gladbach im Reinland, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, 133. Band, Leipzig 1910
Dies.: Das Berufsschicksal des modernen Industriearbeiters (1912), in: F. Fürstenberg (Hrsg.): Industriesoziologie. Vorläufer und Frühzeit 1835 - 1934, Neuwied 1959, S. 115 - 132
Berchtold, A.: Vom Rerum novarum bis Popolorum Progressio, Sonderdruck aus: Ein Leben - drei Epochen. Festschrift für Hans Schütz zum 70. Geburtstag. Im Auftrag der Ackermann-Gemeinde, hrsg. und eingeleitet von Horst Glasse und Otfrid Pustejonesky
Berg, Ch.: Die Okkupation der Schule. Eine Studie zur Aufhellung gegenwärtiger Schulprobleme an der Volksschule Preußens, 1872 - 1900, Heidelberg 1973
Bergmann, J., Jacobi, O., Müller-Jentsch, W.: Gewerkschaften in der Bundesrepublik, Frankfurt/M. 1975
Bermbach, U. (Hrsg.): Theorie und Praxis der direkten Demokratie. Texte und Materialien zur Räte-Diskussion, Opladen 1973
Bernstein, E.: Das Prämienlohnsystem und die Arbeiter, in: Sozialistische Monatshefte, Jg. 1902, Nr. 12
Derselbe: Die Arbeiterbewegung, Frankfurt/M. 1910
Derselbe: Die soziale Differenzierung in der modernen Arbeiterschaft, in: Jahrbuch der Angestelltenbewegung, 1912, S. 287 - 314
Derselbe: Die Voraussetzungen des Sozialismus und die Aufgaben der Sozialdemokratie (1. Auflage, Stuttgart 1899), Nachdruck Reinbek 1969

Bessel, R.: "Eine nicht allzu große Beunruhigung des Arbeitsmarktes". Frauenarbeit und Demobilmachung in Deutschland nach dem Ersten Weltkrieg, in: Geschichte und Gesellschaft. Zeitschrift für Historische Sozialwissenschaft, 9. Jg. 1983, Heft 2: Die Organisierung des Friedens. Demobilmachung 1918 - 1920, S. 211 - 229

Beuys, B.: Familienleben in Deutschland. Neue Bilder aus der deutschen Vergangenheit, Reinbek 1980

Bieber, H.-J.: Gewerkschaften in Krieg und Revolution. Arbeiterbewegung, Industrie, Staat und Militär in Deutschland 1914 - 1920, 2 Bände, Hamburg 1981

Bieligk, F.: Die Entwicklung der sozialdemokratischen Organisation in Deutschland, in: Die Organisation im Klassenkampf, Berlin-Britz 1930/31, S. 31 - 81

Blank, R.: Die soziale Zusammensetzung der sozialdemokratischen Wählerschaft Deutschlands, in: O. Busch u.a. (Hrsg.): Wählerbewegung in der deutschen Geschichte. Analysen und Berichte zu den Reichstagswahlen 1871 - 1933, Berlin 1978, S. 184 - 196

Blanke, Th. u.a. (Hrsg.): Kollektives Arbeitsrecht. Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland, 2 Bände, Reinbek 1975

Blessing, W.K.: Der monarchische Kult, politische Loyalität und die Arbeiterbewegung im deutschen Kaiserreich, in: Arbeiterkultur, hrsg. v. G.A. Ritter, Königstein/Ts. 1979, S. 185 - 208

Blumberg, H.: Die deutsche Textilindustrie in der industriellen Revolution, Berlin (Ost) 1965

Blume, O.: Normen und Wirklichkeit einer Betriebsverfassung, Tübingen 1964

Bock, H.M.: Geschichte des linken Radikalismus in Deutschland, Frankfurt/M. 1976

Bock, H. u.a. (Hrsg.): Gewalten und Gestalten. Miniaturen und Porträts zur deutschen Novemberrevolution 1918/19, Leipzig-Jena-Berlin 1977

Böhle, F. u.a.: Interessenvertretung am Arbeitsplatz und Reformen im Gesundheitsschutz. Das Beispiel Großbritannien - ein Beitrag zur sozialpolitischen Diskussion in der BRD, Frankfurt und New York 1980

Böhme, H.: Bankenkonzentration und Schwerindustrie 1873 - 1896, Bemerkungen zum Problem des 'Organisierten Kapitalismus', in: Sozialgeschichte Heute, hrsg. v. H.-U. Wehler, Göttingen 1974, S. 432 - 451

Derselbe: Prolegomena zu einer Sozial- und Wirtschaftsgeschichte Deutschlands im 19. und 20. Jahrhundert, Frankfurt/M. 1968

Böhmert, V.: Der Streik der deutschen Kohlenbergleute vom Mai 1889, in: Der Arbeiterfreund. Zeitschrift des Central-Vereins für das Wohl der arbeitenden Klassen, 27. Jg. 1889, S. 133 - 168

Derselbe: Die Handwerks- und Fabrikverhältnisse der Stadt Roßwein in Sachsen, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Bd. 67, 1897

Derselbe: Eine Untersuchung über Arbeiterausschüsse und Ältestenkollegien, in: Der Arbeiterfreund. Zeitschrift des Central-Vereins für das Wohl der arbeitenden Klassen, 27. Jg., Berlin 1889, S. 439 - 485

Bohnsack, A.: Spinnen und Weben, Entwicklung von Technik und Arbeit im Textilgewerbe. Deutsches Museum Kulturgeschichte der Naturwissenschaften und der Technik, Reinbek 1981

Bolte, K.-M.: Deutsche Gesellschaft im Wandel, 2. Auflage, Opladen 1967

Borchardt, K.: Die industrielle Revolution in Deutschland, München 1972

Derselbe: Wirtschaftliches Wachstum und Wechsellagen 1800 - 1914, in: Handbuch der deutschen Wirtschafts- und Sozialgeschichte, hrsg. v. H. Aubin und W. Zorn, Bd. 2, Stuttgart 1976, S. 198 - 275

Derselbe: Trend, Zyklus, Strukturbrüche, Zufälle: Was bestimmt die deutsche Wirtschaftsgeschichte des 20. Jahrhunderts, in: Vierteljahreszeitschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte, hrsg. v. O. Brauner u.a., 64. Bd. 1977, S. 145 - 178

Borscheid, P.: Arbeitskräftepotential, Wanderung und Wohlstandsgefälle, in: Industrialisierung und Raum, hrsg. v. R. Fremdling und R.H. Tilly, Stuttgart 1979, S. 230 - 250

Derselbe: Textilarbeiterschaft in der Industrialisierung. Soziale Lage und Mobilität in Württemberg (19. Jahrhundert), Stuttgart 1978

Borsdorf, U. u.a. (Hrsg.): Grundlagen der Einheitsgewerkschaft, Köln, Frankfurt/M. 1977

Brakelmann, G.: Evangelische Pfarrer im Konfliktfeld des Ruhrbergarbeiterstreiks von 1905, in: Fabrik, Familie, Feierabend, hrsg. v. J. Reulecke und W. Weber, 2. Auflage, Wuppertal 1978, S. 297 - 314

Brandis, K.: Der Anfang vom Ende der Sozialdemokratie, Berlin 1975

Brandt, P., Rürup, R. (Bearb.): Arbeiter-, Soldaten- und Volksräte in Baden 1918/19, Düsseldorf 1980

Braun, R.: Industrialisierung und Volksleben, Erlenbach und Zürich 1960

Derselbe: Sozialer und kultureller Wandel in einem ländlichen Industriegebiet (Züricher Oberland) unter Einwirkung des Maschinen- und Fabrikwesens im 19. und 20. Jahrhundert, Erlenbach-Zürich-Stuttgart 1965

Braun, S.: Betriebsgemeinschaft und Demokratie, in: WWI, Mitteilungen des wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften, Köln, Nr. 11, Sechstes Jahr 1953, S. 217 - 220

Derselbe: Die gesellschaftliche Position der Angestellten und die soziale Differenz Arbeiter/Angestellte, Diss., Marburg 1963

Derselbe: Grundsatzpapier zum Arbeitsmarkt, unveröffentl. Manuskript, Universität Bremen 1979

Derselbe: Kritik der Systematisierungsansätze in der Industriesoziologie, Universität Bremen 1979
Derselbe: Mitbestimmung als gesellschaftlicher Aufklärungsprozeß, in: Kooperation und Mitbestimmung. Überlegungen zur innerbetrieblichen Mitbestimmung, hrsg. v. H. Huss und E. Schmidt, Frankfurt/M. 1972, S. 116 - 144
Derselbe: Soziale Betriebspolitik, o.O., o.J.
Derselbe: Tabellenanhang zur Disposition: Industrie- und Betriebssoziologie, Universität Bremen 1974
Derselbe: Thesen zur Soziologie des Streiks. Das Beispiel der wilden Streiks in der BRD im September 1969, in: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, hrsg. v. H.-D. Ortlieb u.a., 17. Jahr (1972), S. 235 - 252 (Sonderdruck)
Derselbe: Theorie der Arbeit, unveröffentl. Manuskript, Universität Bremen 1974
Derselbe: Zur geschichtlichen Entwicklung der deutschen Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung, in: Soziologie, Entdeckungen im Alltäglichen. Hans-Paul Bahrdt. Festschrift zu seinem 65. Geburtstag, hrsg. v. M. Baethge und W. Eßbach, Frankfurt/M 1983, S. 414 - 431
Bravermann, H.: Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt/M. 1977
Braybrooke, D., Lindblom, Ch.E.: A Strategy of Decision, Policy Evaluation as a Social Process, London 1963
Brentano, L.: Mein Leben im Kampf um die soziale Entwicklung Deutschlands, Jena 1931
Brepohl, W.: Der Aufbau des Ruhrvolks im Zuge der Ost-West-Wanderung. Beiträge zur deutschen Sozialgeschichte des 19. und 20. Jahrhunderts, Recklinghausen 1948
Derselbe: Industrievolk im Wandel von der agraren zur industriellen Daseinsform dargestellt am Ruhrgebiet, Tübingen 1957
Breuer, S.: Die Evolution der Disziplin. Zum Verhältnis von Rationalität und Herrschaft in Max Webers Theorie der vorrationalen Welt, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 30. Jg., 1978, S. 409 - 437
Briefs, G.: Betriebsführung und Betriebsleben in der Industrie. Zur Soziologie und Sozialpsychologie des modernen Großbetriebs in der Industrie, Berlin 1934
Derselbe: Betriebssoziologie, in: Handwörterbuch der Soziologie, hrsg. v. A. Vierkandt, unveränderter Neudruck, Stuttgart 1959 (1931), S. 31 - 32
Derselbe: Das gewerbliche Proletariat, in: Grundriß der Sozialökonomik, IX. Abteilung, I. Teil: Die gesellschaftliche Schichtung im Kapitalismus, Tübingen 1926, S. 142 - 240
Brigl-Matthiaß, K.: Das Betriebsräteproblem, Berlin-Leipzig 1926
Derselbe: Das Betriebsräteproblem in der Weimarer Republik, Neuauflage, Berlin 1978

Bringmann-Herz, D.: Die Unternehmensmitbestimmung in der BRD. Der lange Weg einer Reformidee, Köln 1975
Brock, A.: Arbeiterbildung unter den Bedingungen des Kapitalismus, 2. überarbeitete Auflage, Universität Bremen 1980
Derselbe: Aspekte der Arbeiterbildung heute, in: W. Fricke, A. Geißler (Hrsg.): Demokratisierung der Wirtschaft, Hamburg 1973, S. 15 - 41
Derselbe: Die Arbeiter- und Soldatenräte von der revolutionären Aktion zur Integration, in: Die Betriebsräte in der Weimarer Republik. Von der Selbstverwaltung zur Mitbestimmung, hrsg. v. R. Crusius, G. Schiefelbein, M. Wilke, Band 1: Dokumente und Analysen, Berlin 1978, S. 9 - 45
Derselbe: Hauptphasen der Gewerkschaftspolitik nach 1945, in: A. Brock (Hrsg.): Gewerkschaften am Kreuzweg, Berlin 1973, S. 31 - 89
Derselbe: Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, in: A. Brock, H.D. Müller, O. Negt (Hrsg.): Arbeiterbildung. Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen in Theorie, Kritik und Praxis, Reinbek 1978, S. 25 - 42
Derselbe u.a.: Der Konflikt um Lohn und Leistung,Themenkreis Betrieb 2, überarbeitete Neuauflage, Frankfurt/M. 1975
Derselbe u.a.: Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb, Themenkreis Betrieb 3, überarbeitete Neuauflage, Frankfurt/M. 1973
Derselbe u.a.: Die Würde des Menschen in der Arbeitswelt, Themenkreis Betrieb 4, überarbeitete Neuauflage, Frankfurt/M. 1975
Derselbe u.a.: Industriearbeit und Herrschaft, Themenkreis Betrieb 1, überarbeitete Neuauflage, Frankfurt/M. 1975
Derselbe u.a.: Veränderung der Arbeit. Probleme der Arbeit und der Kooperation, Themenkreis Betrieb 5, unveröffentlichtes Manuskript, Duisburg 1969
Derselbe, Wulf, D.: Vorwort zu Konrad Frielinghaus, Belegschaftskooperation. Belegschaftskooperation - ein Prozeß der Arbeit und der Diskussion, in: W. Fricke, A. Geißler (Hrsg.): Demokratisierung der Wirtschaft, Hamburg 1973, S. 224 - 236
Brockhaus, E.: Zusammensetzung und Neustrukturierung der Arbeiterklasse vor dem ersten Weltkrieg, München 1975
Bromme, M.Th.W.: Lebensgeschichte eines modernen Fabrikarbeiters, hrsg. v. Paul Göhre, Jena und Leipzig 1905, Nachdruck Frankfurt/M. 1971
Brückner, P.: Psychologie und Geschichte, Berlin 1982
Brüggemeier, F.: Soziale Vagabundage oder revolutionärer Heros. Zur Sozialgeschichte der Ruhrbergarbeiter 1880 - 1920, Manuskript, Essen 1980, veröffentlicht in L. Niethammer (Hrsg.): Lebenserfahrung und kollektives Gedächtnis. Die Praxis der 'Oral History', Frankfurt/M. 1980, S. 193 - 213

Derselbe, Niethammer, L.: Schlafgänger, Schnapskasinos und schwerindustrielle Kolonie, in: Fabrik, Familie, Feierabend, hrsg. v. J. Reulecke und W. Weber, 2. Auflage, Wuppertal 1978, S. 135 - 175
Bry, G.: Wages in Germany 1871 - 1945, Princeton 1960
Buchwitz, O.: 50 Jahre Funktionär der deutschen Arbeiterbewegung, Berlin (Ost) 1973
Buckmiller, U.: Vom praktischen Sozialisten zum sozialistischen Revolutionär, in: K. Korsch: Gesamtausgabe, Frankfurt/M. 1980, Bd. 2, S. 13 - 71
Bueck, H.A.: Der Centralverband Deutscher Industrieller, 1876 - 1901, 3 Bde., Berlin 1905
Büsch, O.: Gedanken und Thesen zur Wählerbewegung in Deutschland, in: O. Büsch u.a. (Hrsg.): Wählerbewegung in der deutschen Geschichte. Analysen und Berichte zu den Reichstagswahlen 1871 - 1933, Berlin 1978, S. 125 - 167
Büsch, O. u.a. (Hrsg.): Wählerbewegung in der deutschen Geschichte. Analysen und Berichte zu den Reichstagswahlen 1871 - 1933, Berlin 1978
Burchardt, L.: Technischer Fortschritt und sozialer Wandel. Das Beispiel der Taylorismus-Rezeption, in: Deutsche Technikgeschichte, hrsg. v. W. Treue, Göttingen 1967, S. 52 - 98
Burisch, W.: Industrie und Betriebssoziologie, 7. Auflage, Berlin-New York 1973
Cahn, E.: Die Motive des politischen Wählers, in: O. Büsch u.a. (Hrsg.): Wählerbewegung in der deutschen Geschichte. Analysen und Berichte zu den Reichstagswahlen 1871 - 1933, Berlin 1978, S. 171 - 183
Cassau, J.: Die Arbeitergewerkschaften, Halberstadt 1927
Chandler, A.D., Daems, H.: Administrative Coordination, Allocation and Monitoring: Concepts and Comparisons, in: Recht und Entwicklung der Großunternehmen im 19. und frühen 20 Jahrhundert, hrsg. v. N. Horn und J. Kocka, Göttingen 1979, S. 28 - 54
Clapowitz, D.: The Poor pay more.Consumer Practices of Low-Income Families, New York 1963
Cohen, M.: Deutscher Aufbau und die Kammer der Arbeit (1920), in: Theorie und Praxis der direkten Demokratie. Texte und Materialien zur Rätediskussion, hrsg. v. U. Bermbach, Opladen 1973, S. 124 - 133
Conert, H.: Die politischen Grundrichtungen innerhalb der deutschen Sozialdemokratie vor dem Ersten Weltkrieg, 3. Auflage, Offenbach 1975
Conze, W.: Vom Pöbel zum Proletariat. Sozialgeschichtliche Voraussetzungen für den Sozialismus in Deutschland, in: Moderne deutsche Sozialgeschichte, hrsg. v. H.-U. Wehler, Köln 1966, S. 111 - 136
Conze, W., Groh, D.: Die Arbeiterbewegung in der nationalen Bewegung, Stuttgart 1966

Correspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, 24. Jg., Nr. 33, 1914; 28. Jg., Nr. 46, 47, 50, 1918
Crew, D.: Bochum. Sozialgeschichte einer Industriestadt 1860 - 1914, Frankfurt/M., Berlin, Wien 1980
Crusius, R., Wilke, M.: Zentralarbeitsgemeinschaft (1918) und Wirtschaftsdemokratie (1928). Vorgeschichte der Mitbestimmungspolitik des DGB, in: diskurs, Heft 5: Mitbestimmung zwischen Arbeiter- und Kapitalinteressen, Bremen, August 1982, S. 46 - 65
Cyert, R.M., March, J.G. u.a.: A Behavioral Theory of the Firm, Englewood Cliffs 1963
Däubler, W.: Das Grundrecht auf Mitbestimmung und seine Realisierung durch tarifvertragliche Begründung von Beteiligungsrechten, 2. Auflage, Frankfurt/M. 1974
Daheim, H.-J.: Berufssoziologie, in: Handbuch der empirischen Sozialforschung, hrsg. v. R. König, Bd. 8: Beruf, Industrie, Sozialer Wandel, Stuttgart 1977, S. 1 - 100
Dahrendorf, R.: Das Mitbestimmungsproblem in der deutschen Sozialforschung, 2. Auflage, München 1965
Derselbe: Gesellschaft und Demokratie in Deutschland, 5. Auflage, München 1977
Derselbe: Industrielle Fertigkeiten und soziale Schichtung, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 8 (1956), Heft 4, S. 540 - 568, auch abgedruckt in: F. Fürstenberg (Hrsg.): Industriesoziologie III. Industrie und Gesellschaft, Darmstadt und Neuwied 1975, S. 19 - 48
Derselbe: Industrie- und Betriebssoziologie, fortgeführt v. W. Busch, 7. Auflage, Berlin-New York 1973
Derselbe: Soziale Klassen und Klassenkonflikte in der industriellen Gesellschaft, Stuttgart 1957
Derselbe: Sozialstruktur des Betriebes, Wiesbaden 1972
Decker, F.: Die betriebliche Sozialordnung der Dürener Industrie im 19. Jahrhundert, Köln 1965
Deppe, F., Fülberth, G. u.a.: Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung, Köln 1977
Deppe, F. u.a.: Kritik der Mitbestimmung, 4. Auflage, Frankfurt/M. 1973
Deppe, W.: Lebenslauf und Biographieanalyse bei Industriearbeitern, in: Tagungsberichte 3 des 20. Deutschen Soziologentages, Bremen 1980, S. 650 - 656
Deutsch, J.: Auslese und Anpassung der Arbeiter in den österreichischen Siemens-Schuckert-Werken in Wien, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, 134. Bd., Zweiter Band, Leipzig 1910, S. 237 - 301
Deutsch, K.-W.: Soziale Mobilisierung und politische Entwicklung, in: W. Zapf (Hrsg.): Theorien des sozialen Wandels, Köln und Berlin 1969, S. 329-350

Deutsche Metallarbeiterzeitung (DMZ), hrsg. vom Vorstand des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes, Jg. 2 (1884)
Deutsche Sozialgeschichte. Dokumente und Skizzen, Band I: 1815 - 1870, hrsg. v. W. Pöhls, München 1973
Deutsche Sozialgeschichte. Dokumente und Skizzen, Band II: 1870 - 1914, hrsg. v. G.A. Ritter und J. Kocka, München 1974
Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.): Die deutsche Gewerkschaftsbewegung, 3. Auflage, Düsseldorf 1971
Deutscher Gewerkschaftsbund: Gesetzesvorschlag des Deutschen Gewerkschaftsbundes für das Gebiet der BRD zur Neuordnung der deutschen Wirtschaft, Düsseldorf, 22. Mai 1950
Derselbe: Grundsätze, Richtlinien, Forderungen und Entschließungen, in: Protokoll des Gründungskongresses des Deutschen Gewerkschaftsbundes vom 12. - 14 Oktober 1949 in München, Köln 1950, S. 318 - 331
Deutscher Metallarbeiter-Verband (Hrsg.): Betriebsräte in der Metallindustrie. Material über Zahlen und Auswirkungen des Betriebsrätegesetzes, Berlin 1931
Derselbe: 320 Haushaltsrechnungen von Metallarbeitern, Stuttgart 1909
Deutscher Textilarbeiter-Verband (Hrsg.): Aus dem Tagebuch eines Betriebsrats, Berlin 1925
Deutschmann, Ch.: Zeitflexibilität und Arbeitsmarkt. Zur Entstehungsgeschichte und Funktion des Normalarbeitstages, in: Arbeitszeit. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit, hrsg. v. C. Offe, K. Hinrichs, H. Wiesenthal, Frankfurt/M. 1982, S. 32 - 45
Die bayerische Fabrikinspektion im Jahre 1888, o.V., in: Die Neue Zeit, hrsg. v. K. Kautsky, Jg. 7 (1889), S. 498 - 507
Die Verhältnisse der Landarbeiter, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Jena 1892
Dilcher, G. Lauda, R.: Das Unternehmen als Gegenstand und Anknüpfungspunkt rechtlicher Regelungen in Deutschland, 1860 - 1920, in: Recht und Entwicklung der Großunternehmen im 19. und frühen 20. Jahrhundert, hrsg. v. N. Horn und J. Kocka, Göttingen 1979, S. 535 - 571
Dißmann, R.: Die nächsten Aufgaben der Betriebsräte, in: Betriebsrätezeitschrift der Metallindustrie, hrsg. v. Vorstand des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes, 1. Jg. 1920, Nr. 1, 15.4.1920
Derselbe: Rede auf dem 10. Gewerkschaftskongreß 1919, in Auszügen abgedruckt in: R. Crusius, G. Schiefelbein, M. Wilke (Hrsg.): Die Betriebsräte in der Weimarer Republik, 2 Bände, Berlin 1978, Bd. 1, Dokument 4, S. 77f

Ditt, K.: Technologischer Wandel und Strukturveränderung der Fabrikarbeiterschaft in Bielefeld 1860 - 1914, in: Arbeiter im Industrialisierungsprozeß. Herkunft, Lage und Verhalten, hrsg. v. W. Conze und U. Engelhardt, Stuttgart 1979, S. 237 - 261

Döblin, A.: November 1918. Eine deutsche Revolution, 4 Bde., Nachdruck, München 1978

Dombois, R.: Die betriebliche Normstruktur - Fallanalysen zur arbeitsrechtlichen und sozialwissenschaftlichen Bedeutung informeller Normen im Industriebetrieb, unveröffentl. Manuskript, Universität Bremen 1980

Ehrenberg, R., Racine, H.: Krupp'sche Arbeiter-Familien. Entwicklung und Entwicklungs-Faktoren von drei Generationen deutscher Arbeiter, in: Archiv für exakte Wirtschaftsforschung (Thünen-Archiv), Ergänzungsheft 4 - 6, Jena 1912

Elias, N.: Die höfische Gesellschaft, Darmstadt 1969

Emmerich, W. (Hrsg.): Proletarische Lebensläufe. Autobiographische Dokumente zur Entstehung der Zweiten Kultur in Deutschland, 2 Bde., Reinbek 1974

Engelhardt, U.: Gewerkschaftliches Organisationsverhalten in der ersten Industrialisierungsphase, in: Arbeiter im Industrialisierungsprozeß. Herkunft, Lage und Verhalten, hrsg. v. W. Conze und U. Engelhardt, Stuttgart 1979, S. 372 - 402

Engels, F.: Brief an Bebel vom 1./2. Mai 1891, in: MEW 38, Berlin (Ost) 1968, S. 89 - 97

Derselbe: Brief an Danielson vom 22.10.1892, in: K. Marx, F. Engels: Briefe über 'Das Kapital', Berlin (Ost) 1954, S. 355

Derselbe: Brief an J. Bloch, in: MEW 37, Berlin (Ost) 1967, S. 462 - 465

Derselbe: Briefe aus dem Wuppertal, in: MEW 1, Berlin (Ost) 1957, S. 413 - 432

Derselbe: Die Lage der arbeitenden Klasse in England, Berlin (Ost) 1974

Derselbe: Die preußische Militärfrage und die deutsche Arbeiterpartei, in: MEW 16, Berlin (Ost) 1973, S. 36 - 78

Derselbe: Ludwig Feuerbach und der Ausgang der klassischen deutschen Philosophie, in: MEW 21, Berlin (Ost) 1962, S. 259 - 307

Engelsing, R.: Zur Sozialgeschichte deutscher Mittel- und Unterschichten, Göttingen 1973

Erd, R.: Verrechtlichte Gewerkschaftspolitik. Bedingungen ihrer Entwicklung und Veränderung, in: Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften, hrsg. v. J. Bergmann, Frankfurt/M. 1979, S. 143 - 182

Derselbe: Verrechtlichung industrieller Konflikte. Normative Rahmenbedingungen des deutschen Systems der Interessenvertretung, Frankfurt/New York 1978

Erinnerungen an die Hundertjahrfeier der Papierfabrik Scheufelen Oberlennigen am 30. September 1955

Ermrich, R. (Hrsg.): Basisdaten. Zahlen zur sozio-ökonomischen Entwicklung der BRD, Bonn 1974
Esser, J.: Gewerkschaften in der Krise, Frankfurt/M. 1982
Eulenberg, F.: Die wissenschaftliche Bedeutung der Kriegswirtschaft, in: Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, 44. Band, Tübingen 1917/18, S. 775 - 785
Derselbe: Zur Theorie der Kriegswirtschaft. Ein Versuch, in: Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, hrsg. v. E. Jaffé, Band 43, Tübingen 1916/17, S. 349 - 396
Falke, J., Höland, A., Rhode, E., Zimmermann, G.: Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Untersuchung,durchgeführt vom Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht, Hamburg, 2 Bde., hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1981
Feidel-Mertz, H.: Zur Geschichte der Arbeiterbildung, Regensburg 1961
Feldman, G.D.: Der deutsche organisierte Kapitalismus während der Kriegs- und Inflationsjahre 1914 - 1923, in: Organisierter Kapitalismus. Voraussetzungen und Anfänge, Göttingen 1974, S. 150 - 171
Derselbe: Die Demobilmachung und die Sozialordnung der Zwischenkriegszeit in Europa, in: Geschichte und Gesellschaft, 9. Jg., 1983, Heft 2: Die Organisierung des Friedens. Demobilmachung 1918 - 1920, S. 156 - 177
Feldman, G.D., Kolb, E., Rürup, R.: Die Massenbewegung der Arbeiterschaft in Deutschland am Ende des Ersten Weltkrieges (1917 - 1920), in: Politische Vierteljahresschrift, 13. Jg. (1972), H. 1, S. 84 - 105
Ferber, Th.: Sozialistische Arbeiterbildung. Zur Auseinandersetzung zwischen Marxisten und Revisionisten um die Konzeption der Arbeiterbildung und ihre Verwirklichung in der Betriebsräteschule nach der Novemberrevolution 1918 - 1923, Wuppertal-Elberfeld 1980
Fette, R.: Arbeiterausschüsse, in: Sozialistische Monatshefte, red. v. Josef Bloch, 1911, 1. Band, 1. - 9. Heft, S. 129 - 135
Fischer, C.: Aus einem Arbeiterleben. Skizzen, Jena und Leipzig 1905
Fischer, J.: Industrialisierung, sozialer Konflikt und politische Willensbildung in der Stadtgemeinde. Ein Beitrag zur Sozialgeschichte Augsburgs 1840 - 1914, Augsburg 1977
Fischer, W.: Bergbau, Industrie und Handwerk 1850 - 1914, in: Handbuch der deutschen Wirtschafts- und Sozialgeschichte, hrsg. v. H. Aubin und W. Zorn, Stuttgart 1976, Band 2, S. 537 - 562
Derselbe: Innerbetrieblicher und sozialer Status der frühen Fabrikarbeiterschaft, in: Die soziale Frage, hrsg. v. W. Fischer und G. Bajor, Stuttgart 1967, S. 215 - 252

Derselbe: Wirtschaft und Gesellschaft im Zeitalter der Industrialisierung, Göttingen 1972
Fischer, W. und Bajor, G.: Die soziale Frage, Stuttgart 1967
Flatow, G.: Betriebsräte, in: Internationales Handwörterbuch des Gewerkschaftswesens, hrsg. v. L. Heyde, Berlin 1931, S. 227 - 235
Flemming, J.: Obrigkeitsstaat, Koalitionsrecht und Landarbeiterschaft. Zur Entwicklung des ländlichen Arbeitsrechts in Preußen zwischen Vormärz und Reichsgründung, in: Preußen im Rückblick, hrsg. v. H.J. Puhle und H.-U. Wehler, Göttingen 1980, S. 247 - 272
Flohr, B.: Arbeiter nach Maß. Die Disziplinierung der Fabrikarbeiterschaft während der Industrialisierung Deutschlands im Spiegel von Arbeitsordnungen, Frankfurt/M., New York 1981
Ford, H.: Philosophie der Arbeit, Dresden 1919
Fox, A.: Industrial Relations: A Social Critique of Pluralist Ideology, in: Man and Organization. A Search for Explanation and Social Relevance. Edited by John Child, London 1973, P. 185 - 233
Fraenkel, E.: Zehn Jahre Betriebsrätegesetz, 1930, in: Th. Ramm (Hrsg.): Arbeitsrecht und Politik - Quellentexte 1918 - 1933, Neuwied und Berlin 1966, S. 97 - 112
Frank, J.: Kritische Ökonomie. Einführung in Grundsätze und Kontroversen wirtschaftswissenschaftlicher Theoriebildung, Reinbek 1976
Fremdling, R. und Tilly, R.H. (Hrsg.): Industrialisierung und Raum, Stuttgart 1979
Freudenthal, M.: Strukturelle Merkmale proletarischen Familienlebens zwischen 1880 und 1900, in: Seminar: Familien- und Gesellschaftsstruktur, hrsg. v. H. Rosenbaum, Frankfurt/M. 1978, S. 342 - 346
Fricke, D.: Der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905, 1. Auflage, Berlin (Ost) 1955
Derselbe: Die deutsche Arbeiterbewegung, Leipzig 1964
Fricke, F.: Zur Geschichte der Betriebsvertretungen in Deutschland, in: E. Bührig (Hrsg.): Handbuch der Betriebsverfassung, Köln 1953, S. 52 - 68
Fricke, W.: Arbeitsorganisation und Qualifikation. Ein industriesoziologischer Beitrag zur Humanisierung der Arbeit, Dissertation Münster, Bonn-Bad Godesberg 1975
Fricke, W., Peter, G., Pöhler, W. (Hrsg.): Beteiligen, Mitgestalten, Mitbestimmen. Arbeitnehmer verändern ihre Arbeitsbedingungen, Band 1 der Reihe "Wissenschaft im Arbeitnehmerinteresse" der Hans-Böckler-Stiftung, Köln 1982
Friedrich, W.: Die Entwicklung des Rechts der bergrechtlichen Gewerkschaft in Preußen von 1850 bis zum Ersten Weltkrieg, in: Recht und Entwicklung der Großunternehmen im 19. und frühen 20. Jahrhundert, hrsg. v. N. Horn und J. Kocka, Göttingen 1979, S. 190 - 209

Frielinghaus, K.: Belegschafts-Kooperation, o.O., o.J.; auch abgedruckt in: Heidelberger Blätter 14/16, November 1969 - April 1970, S. 112 - 159

Frielinghaus, K., Hillmann, G. u.a.: Belegschaftskooperation und gewerkschaftliche Betriebspolitik, in: Arbeitsheft der Sozialwissenschaftlichen Vereinigung, Nr. 6/7, Jg. 2, 1. September 1963; auch abgedruckt in: Heidelberger Blätter 14/16, November 1969 - April 1970, S. 160 - 202

Fuchs, W.: Arbeiterbewegung. Geschichte und Lebenserfahrungen, in: Die andere Bundesrepublik. Vortragsreihe des Fachbereichs Geisteswissenschaften der Universität Marburg, WS 1979/80

Fürstenberg, F.: Der Betriebsrat - Strukturanalyse einer Grenzsituation, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie, 1958, S. 418 - 429

Derselbe: Die Soziallage der Chemiearbeiter. Industriesoziologische Untersuchungen in rationalisierten und automatisierten Chemiebetrieben, Neuwied und Berlin 1969

Derselbe: Industriesoziologie I. Vorläufer und Frühzeit 1835 - 1934, 2. Auflage, Neuwied und Berlin 1966

Geck, L.H.Ad.: Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit, Berlin 1931

Derselbe: Zur Entstehungsgeschichte der Betriebssoziologie, in: Soziologische Forschung in unserer Zeit, Sammelwerk zum 75. Geburtstag von L.v. Wiese, hrsg. v. K.G. Specht, Köln und Opladen 1951, S. 107 - 122

Gehlen, A.: Die Seele im technischen Zeitalter, Hamburg 1975

Derselbe: Urmensch und Spätkultur, 2. Auflage, Frankfurt/M. und Bonn 1974

Gerlach, E.: Syndikalismus, in: Handwörterbuch der Sozialwissenschaften (HdSw), Bd. X, Göttingen 1959, S. 271 - 275

Gerstenberger, H.: Zur Theorie des bürgerlichen Staates. Der gegenwärtige Stand der Debatte, in: Handbuch 5: Staat, hrsg. v. V. Brandes u.a., Frankfurt/M. und Köln 1977, S. 21 - 49

Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr; Hauptvorstand (Hrsg.): Mitbestimmung - Weg einer Idee, o.V., Nr. 6 Juni 1974 - Nr. 12 Dezember 1974

Geyer, C.: Die revolutionäre Illusion. Zur Geschichte des linken Flügels der USPD. Erinnerungen von Curt Geyer, hrsg. v. W. Benz und H. Graml, Stuttgart 1976

Giddens, A.: Die Klassenstruktur fortgeschrittener Gesellschaften, Frankfurt/M. 1979

Derselbe: Marx, Weber und die Entwicklung des Kapitalismus, in: Seminar: Religion und gesellschaftliche Entwicklung. Studien zur Protestantismus-Kapitalismus-These Marx-Webers, hrsg. v. C. Seyfarth und W.M. Sprondel, Frankfurt/M. 1973, S. 65 - 96

Giese, F.: Psychotechnik, Breslau 1928
Glaser, H.: Maschinenwelt und Alltagsleben. Ein kultur-geschichtliches Bilder- und Lesebuch über die Industrialisierung Deutschlands, Frankfurt/M., Wien, Zürich 1981
Gleichauf, W.: Geschichte des Verbandes der deutschen Gewerkvereine (Hirsch-Duncker),Berlin 1907
Gleitze, B. (Hrsg.): Wirtschafts- und Sozialstatistisches Handbuch, Köln 1960
Göhre, P.: Drei Monate Fabrikarbeiter und Handwerksbursche, Leipzig 1891
Goffmann, E.: Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität, 2. Auflage, Frankfurt/M. 1975
Goldthorpe, J.H., Lockwood, H.D. u.a.: The Affluent Worker, 3 Bde., Cambridge 1968 und 1969
Gorz, A.: Abschied vom Proletariat. Jenseits des Sozialismus, Frankfurt/M. 1980
Derselbe: Ökologie und Politik. Beiträge zur Wachstumskrise, Reinbek 1977
Gottschalch, W.: Parlamentarismus und Rätedemokratie, Berlin 1968
Derselbe: Strukturveränderungen der Gesellschaft und politisches Handeln in der Lehre von Rudolf Hilferding, Berlin 1962
Grebing, H.: Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, 4. Auflage, München 1973
Groh, D.: Negative Integration und revolutionärer Attentismus. Die deutsche Sozialdemokratie am Vorabend des Ersten Weltkrieges, Frankfurt/M. - Berlin - Wien 1974
Grünberg, C., Grossmann, H.: Sozialismus und Kommunismus, in: Dies.: Anarchismus, Bolschewismus, Sozialismus, Frankfurt/M. 1971, S. 194 - 336
Grunenberg, A. (Hrsg.): Die Massenstreikdebatte, Frankfurt/M. 1970
Gruner, E.: Die Stellung des Schweizer Arbeiters in Fabrik und Familie während des 19. Jahrhunderts, in: Gesellschaft in der industriellen Revolution, hrsg. v. R. Braun u.a., Köln 1973, S. 127 - 146
Guérin, D.: Anarchismus, 7. Auflage, Frankfurt/M. 1978
Habermas, J.: Analytische Wissenschaftstheorie und Dialektik, in: Der Positivismusstreit in der deutschen Soziologie, hrsg. v. Th. W. Adorno u.a., 4. Auflage, Darmstadt und Neuwied 1975, S. 155 - 191
Derselbe: Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus, Frankfurt/M. 1973
Derselbe: Strukturwandel der Öffentlichkeit. Untersuchungen zu einer Kategorie der bürgerlichen Gesellschaft, in: Moderne deutsche Sozialgeschichte, hrsg. v.H.-U. Wehler, Köln 1966, S. 197 - 211
Derselbe: Technik und Wissenschaft als Ideologie, Frankfurt/M. 1968
Derselbe: Theorie des kommunikativen Handelns, 2. Bde. Frankfurt/M. 1981

Derselbe: Zur Rekonstruktion des Historischen Materialismus, in: dem gleichnamigen Suhrkamp-Band, S. 144 - 199, Frankfurt/M. 1976
Haffner, S.: 1918/19. Eine deutsche Revolution, Reinbek 1918
Hallgarten, G.W.F., Radkau, J.: Deutsche Industrie und Politik von Bismarck bis heute, Frankfurt/M. und Köln 1974
Handbuch für sozialdemokratische Wähler. Der Reichstag 1893 - 98, hrsg. v. Sozialdemokratischen Parteivorstand, Berlin 1898
Harkort, F.: Bemerkungen über die Hindernisse der Civilisation und Emancipation der unteren Klassen, Elberfeld 1844
Derselbe: Der neunte offene Brief,"Bienenkorbbrief", 1849
Haupt, H.-G.: Nationalismus und Demokratie. Zur Geschichte der Bourgeosie im Frankreich der Restauration, Frankfurt/M. 1980
Hausen, K.: Technischer Fortschritt und Frauenarbeit im 19. Jahrhundert. Zur Sozialgeschichte der Nähmaschine, in: Geschichte und Gesellschaft, 4. Jg., 1978, Heft 2: Technik und Gesellschaft im 19. und 20. Jahrhundert, S. 148 - 169
Hausen, K., Rürup, R. (Hrsg.): Moderne Technikgeschichte, Köln 1975
Haussherr, H.: Wirtschaftsgeschichte der Neuzeit. Vom Ende des 14. bis zur Höhe des 19. Jahrhunderts, 3. Auflage, Köln 1960
Hegel, G.W.F.: Grundlinien der Philosophie des Rechts, Band 7 der Gesamtausgabe, hrsg. v. Hermann Glockner, Stuttgart 1928
Heimann, E.: Die Sozialisierung, in: Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik, hrsg. v. E. Jaffé, 45. Band, Tübingen 1918/19, S. 527 - 590
Derselbe: Vom neuen Wirtschaftsgeist, in: Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, hrsg. v. E. Jaffé, 41. Band, Tübingen 1916, S. 758 - 768
Heine, H.: Deutschland, ein Wintermärchen, 1844
Heinze, R.G.: Verbändepolitik und Neokorporatismus, Wiesbaden 1981
Heiß, Cl.: Auslese und Anpassung der Arbeiter in der Berliner Feinmechanik, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 134, Leipzig 1910, Erster Band, S. 109 - 235
Held, M., Schlumberger, H.: Schöne, heile Arbeitswelt ..., Methoden und Manipulationen der Werkpresse, Frankfurt/M.-Köln 1976
Helfer, C.: Über militärische Einflüsse auf die industrielle Entwicklung in Deutschland, in: Schmollers Jahrbuch 83 (1963), Teil 2
Helfert, M.: Gesamtwirtschaftliche Bedingungen und gewerkschaftliche Interessenvertretung, in: WSI-Mitteilungen 7/1982, S. 402 - 412

Heller, H.: Demokratie und soziale Homogenität, 1928, wieder abgedruckt in: Derselbe: Gesammelte Schriften, hrsg. v. M. Drath u.a., Leiden 1971, Zweiter Band, S. 421 - 433
Hellige, H.-D.: Die Sozialisierungsfrage in der deutschen Revolution von 1918/19, in: IWK, 11.Jg., März 1975, Heft 1, S. 91ff.
Helms, H.G.: Die Stadt-Medium der Ausbeutung. Historische Perspektiven des Städtebaus, in: H.G. Helms und J. Janssen (Hrsg.): Kapitalistischer Städtebau, Neuwied und Berlin 1971, S. 5 - 35
Helms, H.G., Janssen, J. (Hrsg.): Kapitalistischer Städtebau, Neuwied und Berlin 1971
Henkel, M., Taubert, R.: Maschinenstürmer. Ein Kapitel aus der Sozialgeschichte des technischen Fortschritts, Frankfurt/M. 1979
Dieselben: Was läuft, in: Kursbuch 50: Bürgerinitiativen/ Bürgerprotest - eine neue vierte Gewalt?,Berlin 1977, S. 35 - 56
Henning, F.-W.: Die Industrialisierung in Deutschland 1800 - 1914, 3. Auflage, Paderborn 1976
Derselbe: Humanisierung und Technisierung der Arbeitswelt. Über den Einfluß der Industrialisierung auf die Arbeitsbedingungen im 19. Jahrhundert, in: Fabrik, Familie, Feierabend, hrsg. v. J. Reulecke und W. Weber, 2. Auflage, Wuppertal 1978, S. 57 - 88
Hentschel, V.: Wirtschaft und Wirtschaftspolitik im wilhelminischen Deutschland. Organisierter Kapitalismus und Interventionsstaat? Stuttgart 1968
Herkner, H.: Die Anfänge der Baumwollindustrie im Ober-Elsass, Straßburg 1886
Derselbe: Die Arbeiterfrage, 2 Bde., 7. erweiterte und umgearbeitete Auflage, Leipzig und Berlin 1921 (1894)
Hêron, A.: Der Taylorismus-Grundsätze, Methoden, Doktrin, in: Kursbuch 43, Berlin 1976, S. 1 - 13
Hilbert, H.: Die Zusammensetzung der Grubenbelegschaften des Ruhrkohlenbergbaus um die Jahrhundertwende und ihre Probleme, Dissertation, Köln 1955
Hilferding, R.: Das Finanzkapital, 2. unveränderte Auflage, Frankfurt/M. 1973 (1910)
Derselbe: Die Aufgaben der Sozialdemokratie, in: Protokoll des Sozialdemokratischen Parteitags 1927 in Kiel, Berlin 1927
Hillmann, G.: Die Befreiung der Arbeit. Die Entwicklung kooperativer Selbstorganisationen und die Auflösung bürokratisch-hierarchischer Herrschaft, Reinbek 1970
Derselbe: Die Rätebewegung, Band I und II,Reinbek 1971 und 1972
Hinrichs, P.: Um die Seele des Arbeiters. Arbeitspsychologie, Industrie- und Betriebssoziologie in Deutschland 1871 - 1945, Köln 1981

Hinke, H.: Auslese und Anpassung der Arbeiter im Buchdruckgewerbe mit besonderer Rücksichtnahme auf die Setzmaschine, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, 134. Band, Leipzig 1910, Erster Band, S. 47 - 107

Hirsch, M.: Das Fiasko der Arbeiterausschüsse, in: Die Neue Zeit, red. v. K. Kautsky, Jg. 25 (1907), Band 1, S. 573 - 579

Höhn, R.: Von der Notwendigkeit neuer Führungsleitbilder in unserer Wirtschaftsgesellschaft. Sonderdruck aus dem Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 14. Jg. (1969)

Hoffmann, J.: Der Ewige Bergmann. Vier Bücher vom bergmännischen Wesen, Rheinhausen 1958

Hoffmann, R.: Formen, Bereiche und Grenzen einer Demokratisierung industrieller Entscheidungsprozesse, in: Industrielle Demokratie in Westeuropa. Menschenwürde im Betrieb II, hrsg. v. F. Vilmar, Reinbek 1975, S. 78 - 88

Derselbe: Mitbestimmung und Betriebsverfassung, in: Gewerkschaften am Kreuzweg. Ausgewählte Beiträge aus den 'Arbeitsheften der Sozialwissenschaftlichen Vereinigung', hrsg. v. A. Brock, Berlin 1973, S. 159 - 172

Derselbe: Rechtsfortschritt durch gewerkschaftliche Gegenmacht, 7. Auflage, Frankfurt/M. 1972

Derselbe: Technischer Fortschritt und Mitbestimmung am Arbeitsplatz,in: Gewerkschaften am Kreuzweg. Ausgewählte Beiträge aus den 'Arbeitsheften der Sozialwissenschaftlichen Vereinigung', hrsg. v. A. Brock, Berlin 1973, S. 173 - 186

Derselbe: Zum Betriebsräteproblem heute, in: Die Betriebsräte in der Weimarer Republik, hrsg. v. R. Crusius u.a., Berlin 1978, Band 2, S. I - XXVIII

Hoffmann, R.W.: Arbeitsqual und industrielle Aggression, in: Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential, hrsg. v. M. Baethge u.a., Frankfurt/M. 1975, S. 107 - 123

Derselbe: Die Verwissenschaftlichung der Produktion und das Wissen der Arbeiter, in: Entfremdete Wissenschaft,hrsg. v. G. Böhme und M.v. Engelhardt, Frankfurt/M. 1979, S. 229 - 256

Hoffmann W.G. u.a.: Das Wachstum der deutschen Wirtschaft seit der Mitte des 19. Jahrhunderts, Berlin, Heidelberg, New York 1965

Hofmann, W.: Die Arbeitsverfassung der Sowjetunion, Berlin 1956

Hoggart, R.: The Uses of Literary, London 1958

Hohn, H.-W.: Interne Arbeitsmärkte und betriebliche Mitbestimmung-Tendenzen der 'Sozialen Schließung' im 'dualen' System der Interessenvertretung, II M/LMP 83-2, Wissenschaftszentrum Berlin 1983

Hohn, H.-W., Windolf, P.: Selektion und Qualifikation - die betriebliche Personalauswahl in der Krise, IIM/LMP 82-28, Wissenschaftszentrum Berlin 1982

Hohorst, G., Kocka, J., Ritter, G.A.: Sozialgeschichtliches Arbeitsbuch. Materialien zur Statistik des Kaiserreichs 1870 - 1914, München 1975
Holek, W.: Lebensgang eines deutsch-tschechischen Handarbeiters, hrsg. v. Paul Göhre, Jena 1909
Derselbe: Vom Handarbeiter zum Jugenderzieher. Lebensgang eines deutsch-tschechischen Handarbeiters, II. Teil, hrsg. v. Th. Greyen, Jena 1921
Homburg, H.: Anfänge des Taylorsystems in Deutschland vor dem Ersten Weltkrieg. Eine Problemskizze unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitskämpfe bei Bosch 1913, in: Geschichte und Gesellschaft, 4.Jg., 1978, Heft 2: Technik und Gesellschaft im 19. und 20. Jahrhundert, hrsg. v. R. Rürup, S. 170 - 194
Hondrich, K.O.: Mitbestimmung in Europa. Ein Diskussionsbeitrag, Köln 1970
Honegger, C., Heintz, B. (Hrsg.): Listen der Ohnmacht. Zur Sozialgeschichte weiblicher Widerstandsformen und Verweigerungsstrategien, Frankfurt/M. 1981
Huck, G.: Arbeiterkonsumvereine und Verbraucherorganisationen. Die Entwicklung der Konsumgenossenschaften im Ruhrgebiet 1860 - 1914, in: Fabrik, Familie, Feierabend, hrsg. v. J. Reulecke und W. Weber, Wuppertal 1978, S. 215 - 248
Hue, O.: Arbeiterausschüsse als Arbeitervertretungen, in: Sozialistische Monatshefte, hrsg. v. J. Bloch, 1907, 1. Band, Januar bis Juni, S. 15 - 24
Derselbe: Die Arbeiterausschüsse in der Praxis, in: Sozialistische Monatshefte, hrsg. v. J. Bloch, 1907, 1. Band, Januar bis Juni, S. 459 - 463
Derselbe: Die Bergarbeiter. Historische Darstellung der Bergarbeiter-Verhältnisse von der ältesten bis in die neueste Zeit, 2 Bde., Stuttgart 1910/13
Huss, H., Schmidt, E. (Hrsg.): Kooperation und Mitbestimmung. Überlegungen zur innerbetrieblichen Mitbestimmung, Frankfurt/M. 1972
Industriegewerkschaft Metall (Hrsg.): 75 Jahre Industriegewerkschaft 1891 - 1966. Vom Deutschen Metallarbeiterverband zur Industriegewerkschaft Metall, Frankfurt/M. 1966
Institut für Marxistische Studien und Forschungen (IMSF): Mitbestimmung als Kampfaufgabe. Grundlagen - Möglichkeiten - Zielrichtungen, Köln 1972
Jacobeit, W.: Arbeit und Arbeitswerkzeuge, in: J. Kuczynski: Geschichte des Alltags des deutschen Volkes, Band 1, 1600 - 1650, Köln 1980, S. 342-373
Jaffé, E.: Die "Militarisierung" unseres Wirtschaftslebens (Prinzipielle Änderung der Wirtschaft durch den Krieg), in: Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, hrsg. v. dems., 40. Band, Tübingen 1915, S. 511 - 547
Janssen, J.: Sozialismus, Sozialpolitik und Wohnungsnot, in: H.G. Helms und J. Janssen (Hrsg.): Kapitalistischer Städtebau, Neuwied und Berlin 1971, S. 49 - 94
Jantke, C.: Der vierte Stand. Die gestaltenden Kräfte der deutschen Arbeiterbewegung in XIX. Jahrhundert, Freiburg 1955

Derselbe: Industrialisierung im Deutschland des 19. Jahrhunderts als Problem der Sozialgeschichte, in: Studium Generale, 16. Jg., 1963, Heft 10, S. 585 - 596

Derselbe: Vorindustrielle Gesellschaft und Staat, in: Soziologie, hrsg. v. A. Gehlen, H. Schelsky, 6. Auflage, Düsseldorf/Köln 1966, S. 93 - 120

Jastrow, J.: Wirtschaft und Verwaltung nach dem Kriege, in: Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, 43. Band, hrsg. v. E. Jaffé, Tübingen 1916/17, S. 397 - 437

Jeidels, O.: Die Methoden der Arbeiterentlöhnung in der rheinisch-westfälischen Eisenindustrie, Berlin 1907

John, P.: Handwerkskammern im Zwielicht. 700 Jahre Unternehmerinteressen im Gewande der Zunftidylle, Köln, Frankfurt/M. 1979

Kachulle, D. (Hrsg.): Die Pöhlands im Krieg. Briefe einer Arbeiterfamilie aus dem 1. Weltkrieg, Köln 1982

Kadritzke, U.: Angestellte, die geduldigen Arbeiter. Zur Soziologie und sozialen Bewegung der Angestellten, Frankfurt/M. 1975

Kaelble, H.: Berliner Unternehmer während der frühen Industrialisierung, Berlin, New York 1972

Derselbe: Soziale Mobilität in Deutschland, 1900 - 1960, in: Ders. u.a. (Hrsg.): Probleme der Modernisierung in Deutschland. Sozialhistorische Studien zum 19. und 20 Jahrhundert, Opladen 1978, S. 235 - 327

Derselbe: Sozialer Aufstieg in Deutschland 1850 - 1914, in: Vierteljahreszeitschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte 60 (1973)

Derselbe (Hrsg.): Geschichte der sozialen Mobilität seit der industriellen Revolution, Königstein/Ts. 1978

Kahn-Freund, O.: Das soziale Ideal des Reichsarbeitsgerichts. Eine kritische Untersuchung zur Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts, 1931, in: Th. Ramm (Hrsg.): Arbeitsrecht und Politik - Quellentexte 1918 - 1933, Neuwied und Berlin 1966, S. 149 - 210

Kaiserliche Botschaft vom 17.11.1881 zur Einführung der Sozialversicherung, in: Stenographische Berichte über die Verhandlungen des Reichstages, V. Legislaturperiode, Erste Session 1881/82, S. 2ff.

Kautsky, K.: Bernstein und das Sozialdemokratische Programm. Eine Antikritik, 3. Auflage (Nachdruck der 1899 erschienenen 1. Auflage), Berlin-Bonn 1979

Keck, K.: Das Berufsschicksal der Arbeiterschaft in einer badischen Steinzeugwarenfabrik, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, 135. Band, 3. Teil, Leipzig 1912, S. 81 - 181

Kelly, J.: Make conflict work for you, in: Harvard Business Review, July - August 1970, S. 103 - 113
Kempf, R.: Das Leben der jungen Fabrikmädchen in München. Die soziale und wirtschaftliche Lage ihrer Familien, ihr Berufsleben und ihre persönlichen Verhältnisse, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, 135. Band, Zweiter Teil, Leipzig 1911, S. 1 - 244
Kern, H., Schumann, M.: Arbeit und Sozialcharakter. Alte und neue Konturen, in: Verhandlungen des 21. Deutscher Soziologentag in Bamberg 1982, Frankfurt/M., New York 1983, S. 353 - 365
Dieselben: Der soziale Prozeß bei technischen Umstellungen, Frankfurt/M. 1972
Dieselben: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, 3. Auflage, Frankfurt/M. 1974
Ketteler, W.E.v.: Die Arbeiterfrage und das Christentum, Mainz 1864, in: Zur Geschichte der Arbeiterbildung, hrsg. v. H. Feidel-Mertz, Regensburg 1968, S. 28 - 34
Kevenhörster, P.: Das Rätesystem als Instrument politischer und wirtschaftlicher Macht, Opladen 1974
Klassenbuch 2. Ein Lesebuch zu den Klassenkämpfen in Deutschland 1850 - 1919, hrsg. v. H.M. Enzensberger u.a., Darmstadt und Neuwied 1978
Kleßmann, Ch.: Polnische Bergarbeiter im Ruhrgebiet 1870 - 1945. Soziale Integration und nationale Subkultur einer Minderheit in der deutschen Industriegesellschaft, Göttingen 1978
Klöcker, A.: Konfession und sozialdemokratische Wählerschaft, in: O. Büsch (Hrsg.): Wählerbewegung in der deutschen Geschichte. Analysen und Berichte zu den Reichstagswahlen 1871 - 1933, Berlin 1978, S. 197 - 207
Klüber, F.: Das Naturrecht auf Mitbestimmung, in: Normen der Gesellschaft. Festgabe für Oswald v. Nell-Breuning SJ zu seinem 75. Geburtstag, hrsg. v. H. Ackinger, L. Preller, H.J. Wallraff, Neuauflage Mannheim 1966, S. 92 - 112
Kluge, U.: Soldatenräte und Revolution. Studien zur Militärpolitik 1918/19, Göttingen 1975
Knuth, M.: Die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Mitbestimmung, in: Die Mitbestimmung, 29. Jg., Nr. 3/83, S. 110 - 112
Koch, H.: Arbeiterausschüsse, Mönchen-Gladbach 1907
Kocka, J.: Die Angestellten in der deutschen Geschichte 1850 - 1980, Göttingen 1981
Derselbe: Expansion - Integration - Diversifikation. Wachstumsstrategien industrieller Großunternehmen in Deutschland vor 1914, in: Vom Kleingewerbe zur Großindustrie. Quantitativ-regionale und politisch-rechtliche Aspekte zur Erforschung der Wirtschafts- und Gesellschaftsstruktur im 19. Jhdt., hrsg. v. H. Winkel, Berlin 1975, S. 203 - 226
Derselbe: Klassengesellschaft im Krieg. Deutsche Sozialgeschichte 1914 - 1918, 2. Auflage, Göttingen 1978

Derselbe: Lohnarbeit und Klassenbildung. Arbeiter und Arbeiterbewegung in Deutschland 1800 - 1875, Berlin-Bonn 1983
Derselbe: Management und Angestellte im Unternehmen der industriellen Revolution, in: Gesellschaft in der industriellen Revolution, hrsg. v. R. Braun u.a., Köln 1973, S. 162 - 201
Derselbe: Stand-Klasse-Organisation. Strukturen sozialer Ungleichheit in Deutschland vom späten 18. bis zum frühen 20. Jahrhundert im Aufriß, in: Klassen in der europäischen Sozialgeschichte, hrsg. v. H.-U. Wehler, Göttingen 1979, S. 137 -165
Derselbe: Unternehmensverwaltung und Angestelltenschaft am Beispiel Siemens 1847 - 1914, Zum Verhältnis von Kapitalismus und Bürokratie in der deutschen Industrialisierung, Stuttgart 1969
Derselbe: Vorindustrielle Faktoren in der deutschen Industrialisierung. Industriebürokratie und "neuer Mittelstand", in: M. Stürmer (Hrsg.): Das kaiserliche Deutschland, Politik und Gesellschaft 1870 - 1918, Düsseldorf 1970, S. 265 - 286
Derselbe: Unternehmer in der deutschen Industrialisierung, Göttingen 1975
Derselbe: (Hrsg.): Arbeiterkultur im 19. Jahrhundert, Geschichte und Gesellschaft, 5. Jg., 1979/Heft 1
Kocka, J., Siegrist, H.: Die hundert größten deutscheh Industrieunternehmen im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert. Expansion, Diversifikation und Integration im internationalen Vergleich, in: Recht und Entwicklung der Großunternehmen im 19. und frühen 20. Jahrhundert, hrsg. v. N. Horn und J. Kocka, Göttingen 1979, S. 55 - 122
Köllmann, W.: Aus dem Alltag der Unterschichten in der Vor- und Frühindustrialisierungsphase, in: Fabrik, Familie, Feierabend, hrsg. v. J. Reulecke und W. Weber, 2. Auflage, Wuppertal 1978, S. 11-37
Derselbe: Bevölkerungsgeschichte 1800 - 1970, in: Handbuch der deutschen Wirtschafts- und Sozialgeschichte, hrsg. v. H. Aubin und W. Zorn, Band 2, Stuttgart 1976, S. 9 - 50
Derselbe: Sozialgeschichte der Stadt Barmen im 19. Jahrhundert, Tübingen 1960
Köllmann, W., Gladen, A. (Hrsg.): Der Bergarbeiterstreik von 1889 und die Gründung des "Alten Verbandes" in ausgewählten Dokumenten der Zeit, Bochum 1969
König, R.: Großstadt, in: Derselbe (Hrsg.): Handbuch zur empirischen Sozialforschung, Band 10: Großstadt, Massenkommunikation, Stadt-Land-Beziehungen, Stuttgart 1977, S. 4 - 145
Derselbe: Soziologie der Familie, in: Derselbe (Hrsg.): Handbuch zur empirischen Sozialforschung, Band 7: Familie, Alter, Stuttgart 1976, S. 1 - 217
Derselbe: Vorbemerkungen zu Band 10 des Handbuchs zur empirischen Sozialforschung, hrsg. v. demselben, Stuttgart 1977

Derselbe (Hrsg.): Handbuch zur empirischen Sozialforschung, Stuttgart
Band 7: Familie, Alter, 1976
Band 8: Beruf, Industrie, Sozialer Wandel, 1977
Band 10: Großstadt, Massenkommunikation, Stadt-Land-Beziehungen , 1977
Band 11: Freizeit, Konsum, 1977

Kolb, E.: Die Arbeiterräte in der deutschen Innenpolitik 1918 bis 1919, Frankfurt/M., Berlin, Wien 1978

Kolb, E., Rürup, R. (Bearb.): Der Zentralrat der Deutschen Sozialistischen Republik, 19.12.1918 - 8.4.1919. Vom 1. zum 2. Rätekongreß, Leiden 1968

Kolb, E., Schönhoven, K. (Bearb.): Regionale und lokale Räteorganisation in Württemberg 1918/19, Düsseldorf 1976

Kools, S., Krause, W. (Hrsg.): Die frühen Sozialisten, Band 2, München 1972

Korff, G.: Volkskultur und Arbeiterkultur. Überlegungen am Beispiel der sozialistischen Maifesttradition, in: Geschichte und Gesellschaft, 5. Jg. 1979, Heft 1, S. 83 - 102

Korsch,K.:Arbeitsrecht für Betriebsräte (1922), 4. Auflage, Frankfurt/M. 1973; auch abgedruckt in: Derselbe: Gesamtausgabe, Frankfurt/M. 1980, Band 2, S. 279 - 469

Derselbe: Betriebsräte und Gewerkschaften, in: Derselbe: Gesamtausgabe, Frankfurt/M. 1980, Band 2, S. 569 - 571

Derselbe: Die Sozialisierungsfrage vor und nach der Revolution, in: Derselbe: Gesamtausgabe, Frankfurt/M. 1980, Band 2, S. 161 - 165

Derselbe: Praktischer Sozialismus, in: Derselbe: Gesamtausgabe, Frankfurt/M. 1980, Band 2, S. 183 - 189

Derselbe: Sozialismus und soziale Reform, in: Derselbe: Gesamtausgabe, Frankfurt/M. 1980, Band 2, S. 201 - 208

Derselbe: Wandlungen des Problems der politischen Arbeiterräte in Deutschland, in: Derselbe: Gesamtausgabe, Frankfurt/M. 1980, Band 2, S. 237 - 245

Derselbe: Was ist Sozialisierung? Ein Programm des praktischen Sozialismus, in: Derselbe: Gesamtausgabe, Frankfurt/M. 1980, Band 2, S. 97 - 133

Kotthoff, H.: Betriebsräte in der Bundesrepublik. Eine Typologie der Partizipationsstrukturen im Industriebetrieb, Dissertation, Frankfurt/M. 1979

Derselbe: Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb, Frankfurt/M., New York 1981

Derselbe: Zum Verhältnis von Betriebsrat und Gewerkschaft. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, in: Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften, hrsg. v. J. Bergmann, Frankfurt/M. 1979, S.298-325

Krämer, W.: Konzeptionen und Arbeitsweisen der Betriebsseelsorge, in: Aktuelle Informationen des Bischöflichen Ordinariats Mainz, Nr. 13, März 1979, S. 3 - 33

Krampe, H.D.: Der Staatseinfluß auf den Ruhrkohlenbergbau in der Zeit von 1800 - 1865, Dissertation, Köln 1961

Krause, H.: Zur Geschichte der Unabhängigen Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, Frankfurt/M. 1975

Kriedte, P., Medick, H., Schlumbohm, J.: Industrialisierung vor der Industrialisierung, Göttingen 1977

Krüger, H.: Zur Geschichte der Manufakturen und der Manufakturarbeiter in Preußen, Berlin 1958

Krupp von Bohlen und Halbach: Vertraulicher Brief an den Chef des Geheimen Zivilkabinetts, v. Valentini, am 31. Juli 1915 über die Kriegsziele, in: Klassenbuch 2, hrsg. v. H.M. Enzensberger u.a., Darmstadt und Neuwied 1972, S. 200 - 205

Kuckuck, P. (Hrsg.): Revolution und Räterepublik in Bremen, Frankfurt/M. 1969

Kuczynski, J.: Die Bewegung der deutschen Wirtschaft 1800 - 1946, Meisenheim/Glahn 1948

Derselbe: Geschichte des Alltags des deutschen Volkes, Band 1, 1600 - 1650, Köln 1980

Derselbe: Geschichte des Alltags des deutschen Volkes, Studien 2, 1650 - 1810, Köln 1981

Derselbe: Geschichte des Alltags des deutschen Volkes, Studien 3, 1810 - 1870, Köln 1981

Derselbe: Geschichte des Alltags des deutschen Volkes, Studien 4, 1870 - 1918, Köln 1981

Kürbisch, F.G.: Der Arbeitsmann, er stirbt, verdirbt - wann steht er auf, 3 Bände, Bonn 1982

Kulemann, W.: Die Berufsvereine, 3 Bände, Jena 1908

Landé, D.: Arbeits- und Lebensverhältnisse in der Berliner Maschinenindustrie zu Beginn des 20. Jahrhunderts, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, 134. Band, Leipzig 1910, Zweiter Band, S. 303 - 498

Lang, R., Hellpach, W.: Gruppenfabrikation, Berlin 1922

Lange, F.A.: Die Arbeiterfrage. Ihre Bedeutung für Gegenwart und Zukunft, Winterthur 1894

Langewiesche, D.: Arbeiterbildung in Deutschland und Österreich, in: W. Conze, U. Engelhardt: Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart 1979, S. 439 - 464

Derselbe: Wanderungsbewegungen in der Hochindustrialisierungsperiode. Regionale, interstädtische und innerstädtische Mobilität in Deutschland 1890 - 1914, in: VSWA, 64. Band, 1977, S. 1 - 40

Langewiesche, D., Schönhoven, K.: Arbeiterbibliotheken und Arbeiterlektüre im Wilhelminischen Deutschland, in: Archiv für Sozialgeschichte, Band 16 (1976), S. 135 - 204

Dieselben: Zur Lebensweise von Arbeitern in Deutschland im Zeitalter der Industrialisierung, in: Dieselben (Hrsg.): Arbeiter in Deutschland. Studie zur Lebensweise der Arbeiterschaft im Zeitalter der Industrialisierung, Paderborn 1981, S. 7 - 33

Lassalle, F.: Die Agitation des Allg. Deutschen Arbeitervereins und das Versprechen des Königs von Preußen. Eine Rede, gehalten am Stiftungsfeste des ADAV zu Ronsdorf am 22. Mai 1864 (1878), in: U. Borsdorf u.a. (Hrsg.): Grundlagen der Einheitsgewerkschaft, Köln, Frankfurt/M. 1977, S. 24

Derselbe: Offenes Antwortschreiben an das Central-Comitê zur Berufung eines Allgemeinen Deutschen Arbeitercongresses zu Leipzig (1863), in: H. Potthoff: Die Sozialdemokratie von den Anfängen bis 1945, Bonn-Bad Godesberg 1974, S. 171 - 173; sowie in: U. Borsdorf u.a. (Hrsg.): Grundlagen der Einheitsgewerkschaft, Köln, Frankfurt/M. 1977, S. 23f.

Laufenberg, H.: Die Räteidee in der Praxis des Hamburger Arbeiterrats, in: Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik, hrsg. v. E. Jaffé, 45. Band, Tübingen 1918/19, S. 591 - 628

Laumann, K.: Organisation und Apparat, in: Die Organisation im Klassenkampf, Berlin-Britz 1930/31, S. 131 - 152

Lederer, E.: Bemerkungen zur Abhandlung. "Der neue Wirtschaftsgeist",in: Archiv für Sozialwissenschaft und Statistik, hrsg. v. E. Jaffé, 41. Band, Tübingen 1916, S. 769 - 773

Derselbe: Die Organisation der Wirtschaft durch den Staat im Krieg, in: Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, hrsg. v. E. Jaffé, 40. Band, Tübingen 1915, S. 118 - 146

Derselbe: Die Überleitung der Wirtschaft in den Friedenszustand, in: Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, hrsg. v. E. Jaffé, 43. Band, Tübingen 1916/17, S. 1 - 41

Legien, C.: Die Arbeitsvermittlung nach dem Kriege, in: Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, hrsg. v. E. Jaffé, 43. Band, Tübingen 1916/17, S. 885 - 907

Lehnert, D.: Rätealltag und Regionalismus in der deutschen Revolution 1918/19, in: Jahrbuch Arbeiterbewegung, Geschichte und Theorie 1982: Selbstverwaltung und Arbeiterbewegung, hrsg. v. H.-G. Haupt u.a., Frankfurt/M. 1982, S. 73 - 109

Lempert, W., Thomssen, W.: Berufliche Karrieren, soziale Einstellungen und Sozialisation gelernter Maschinenschlosser, Berlin 1973

Lenhardt, G., Offe, C.: Staatstheorie und Sozialpolitik, in: KZfSS, Sonderheft 19/1977: Soziologie und Sozialpolitik, hrsg. v. C. Ferber und F. Kaufmann, S. 98 - 127

Lenin, W.I.: Der Imperialismus als höchstes Stadium des Kapitalismus, Neuauflage, Berlin (Ost) 1973
Lepsius, M.R.: Soziale Ungleichheit und Klassenstrukturen in der Bundesrepublik Deutschland. Lebenslagen, Interessenvermittlung und Wertorientierungen, in: Klassen in der europäischen Sozialgeschichte, hrsg. v. H.-U. Wehler, Göttingen 1979, S. 166 - 209
Levenstein, A.: Die Arbeiterfrage, München 1912
Derselbe (Hrsg.): Aus der Tiefe. Arbeiterbriefe. Beiträge zur Seelenanalyse moderner Arbeiter, Berlin 1909
Lidtke, V.: Lieder der deutschen Arbeiterbewegung, 1864 - 1914, in: Geschichte und Gesellschaft, 5. Jg., 1979/Heft 1, S. 54- 82
Limmer, H.: Die deutsche Gewerkschaftsbewegung, München 1966
Linnebach, K. (Hrsg.): Deutsche Heeresgeschichte, 2. Auflage, Hamburg 1943
Littek, W.: Industriearbeit und Gesellschaftsstruktur, Frankfurt/M. 1973
Loesch, A.v.: Die genossenschaftlichen Unternehmen der deutschen Gewerkschaften, Köln 1979
Lotz, M.: Brief an Adolf Levenstein vom 25. Mai 1908, in: A. Levenstein (Hrsg.): Aus der Tiefe. Arbeiterbriefe, Beiträge zur Seelen-Analyse moderner Arbeiter, Berlin 1909, S. 7 - 73
Lucas, E.: Der Generalstreik von 1920. Zu einem Blatt aus dem Poesiealbum der deutschen Arbeiterbewegung, in: Jahrbuch Arbeiterbewegung. Geschichte und Theorie. 1981. Politischer Streik, hrsg. v. H.-G. Haupt u.a., Frankfurt/M. 1981, S. 101 - 128
Derselbe: Ursachen und Verlauf der Bergarbeiterbewegung in Hamborn und im westlichen Ruhrgebiet 1918/19, in: Duisburger Forschungen, Band 15, 1971, S. 1-119
Derselbe: Vom Scheitern der deutschen Arbeiterbewegung, Basel und Frankfurt/M. 1983
Derselbe: Zwei Formen von Radikalismus in der deutschen Arbeiterbewegung, Frankfurt/M. 1976
Derselbe: Zum Entstehungsprozeß und zum Ansatz der Untersuchung: "Zwei Formen von Radikalismus in der deutschen Arbeiterbewegung", in: E. Lucas, J. Wickham, K.-H. Roth: Arbeiterradikalismus und die "andere" Arbeiterbewegung, Bochum 1977, S. 61 - 75
Lucas, E., Wickham, J., Roth, K.-H.: Arbeiterradikalismus und die "andere" Arbeiterbewegung. Zur Diskussion der Massenarbeiterthese, Bochum 1977
Lüdtke, A.: Erfahrung von Industriearbeitern - Thesen zu einer vernachlässigten Dimension der Arbeitergeschichte,in: W. Conze, U. Engelhardt: Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart 1979, S. 494 - 512
Luhmann, N.: Funktionen und Folgen formaler Organisation, 2. Auflage, Berlin 1972
Derselbe: Funktion der Religion, Frankfurt/M. 1977
Derselbe: Funktion und Kausalität, in: KZfSS, 14. Jg., 1962, S. 617 - 644

Derselbe: Gesellschaftliche Organisation, in: Erziehungswissenschaftliches Handbuch (Hg. Th. Ellwein u.a.), 1. Band, Berlin 1969, S. 387 - 405
Derselbe: Soziologie als Theorie sozialer Systeme, in: KZfSS, 19. Jg., 1967, S. 615 - 644
Lutz, B.: Abschließende Bemerkungen zur Frielinghausschen Konzeption der Belegschaftskooperation, in: Arbeitshefte 6/7 der Sozialwissenschaftlichen Vereinigung, Jg. 2, 1. September 1963, S. 42 - 43
Derselbe: Herrschafts- und Kooperationsstruktur im Industriebetrieb, in: Das Mitbestimmungsgespräch, hrsg. v. d. Hans-Böckler-Gesellschaft. Sonderheft zum zehnjährigen Bestehen der Hans-Böckler-Gesellschaft, 10. Jg., Nr. 5/7, 1964, S. 103f.
Luxemburg, R.: Die Ordnung herrscht in Berlin (14.1.1919), in: Dieselbe: Gesammelte Werke, Band 4, Berlin (Ost) 1974, S. 533 - 538
Dieselbe: Gründungsparteitag der KPD vom 30.12.1918 - 1.1.1919 in Berlin, in: Dieselbe: Gesammelte Werke, Band 4, Berlin (Ost) 1974, S. 481 - 513
Dieselbe: Massenstreik, Partei und Gewerkschaften, in: Dieselbe: Gesammelte Werke, Band 2, Berlin (Ost) 1972, S. 91 - 170
Dieselbe: Sozialreform oder Revolution (April 1899), in: R. Luxemburg. Gesammelte Werke, Band 1, Erster Halbband, 3. Auflage, Berlin (Ost) 1974, S. 367 - 466
Machtan, L.: "Giebt es kein Preservativ, um diese wirthschaftliche Cholera uns vom Halse zu halten?" - Unternehmer, bürgerliche Öffentlichkeit und preußische Regierung gegenüber der ersten großen Streikwelle in Deutschland (1869 - 1874), in: Jahrbuch Arbeiterbewegung. Geschichte und Theorie, 1981: Politischer Streik, hrsg. v. H.-G. Haupt u.a., Frankfurt/M. 1981, S. 54 - 100
Machtan, L., Milles, D.: Die Klassensymbiose von Junkertum und Bourgeosie, Frankfurt/M., Berlin, Wien 1980
Macpherson, C.B.: Die politische Theorie des Besitzindividualismus. Von Hobbes bis Locke, Frankfurt/M. 1973
Mahnkopf, B.: Geschichte und Biographie in der Arbeiterbildung, in: A. Brock, H.D. Müller, O. Negt (Hrsg.): Arbeiterbildung. Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen in Theorie, Kritik und Praxis, Reinbek 1978, S. 87 - 123
Man, H.de: Arbeiterpsychologie, in: F. Giese (Hrsg.): Handwörterbuch der Arbeitswissenschaften, Halle a.d. Saale, 1930, Sp. 199 - 217
Derselbe: Der Kampf um die Arbeitsfreude. Eine Untersuchung aufgrund der Aussagen von 78 Industriearbeitern und Angestellten, Jena 1927
Mandel, E.: Arbeiterkontrolle, Arbeiterräte, Arbeiterselbstverwaltung, Frankfurt/M. 1971
Mannheim, K.: Ideologie und Utopie, 5. Auflage, Frankfurt/M. 1969

Marcuse, H.: Das Individuum in der "Great Society", in: Derselbe: Ideen zu einer kritischen Theorie der Gesellschaft, 4. Auflage, Frankfurt/M. 1970, S. 157 - 184
Derselbe: Marxismus und Feminismus, in: Derselbe: Zeit-Messungen, Frankfurt/M. 1975
Derselbe: Über die philosophischen Grundlagen des wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsbegriffs, in: Derselbe: Kultur und Gesellschaft 2, Frankfurt/M. 1965, S. 7 - 48
Marx, K.: Arbeitslohn, in: Anhang zu Lohnarbeit und Kapital, 10. Auflage, Berlin (Ost) 1968, S. 63-90
Derselbe: Brief an Friedrich Bolte in New York am 23.11.1871, in: MEW 33, Berlin (Ost) 1966, S. 327 - 333
Derselbe: Das Kapital: Erster Band, MEW 23, 8. Auflage, Berlin (Ost) 1972
Derselbe: Das Kapital. Dritter Band, MEW 25, 6. Auflage, Berlin (Ost) 1973
Derselbe: Der achtzehnte Brumaire des Louis Bonaparte, in: MEW Band 8, Berlin (Ost) 1975, S. 111 - 207
Derselbe: Grundrisse der Kritik der Politischen Ökonomie, Berlin (Ost) 1974
Derselbe: Inauguraladresse der Internationalen Arbeiter-Association (1864), in: MEW 16, Berlin (Ost) 1973, S. 5 - 13
Derselbe: Instruktionen für die Delegierten des Provisorischen Zentralrats zu den einzelnen Fragen, in: MEW 16, 5. Auflage, Berlin (Ost) 1973, S. 190 - 199
Derselbe: Lohnarbeit und Kapital, 10. Auflage, Berlin (Ost) 1968
Derselbe: Lohn, Preis und Profit, in: MEW 16, Berlin (Ost) 1975, S. 103 - 152
Derselbe: Provisorische Statuten der Internationalen Arbeiter-Association, in: MEW 16, 5. Auflage, Berlin (Ost) 1973, S. 14 - 16
Derselbe: Randglossen zum Programm der deutschen Arbeiterpartei, in: MEW 19, Berlin (Ost) 1974, S. 15 - 32
Derselbe: Rede von Karl Marx über die Arbeitszeitverkürzung. Aus dem Protokoll der Sitzung des Generalrats der Internationalen Arbeiterassociation vom 11. August 1868, in: MEW 16, 5. Auflage, Berlin (Ost) 1973, S. 554f.
Derselbe: Resultate des unmittelbaren Produktionsprozesses, 4. Auflage, Frankfurt/M. 1974
Derselbe: Zur Judenfrage, in: MEW 1, Berlin (Ost) 1977, S. 347 - 377
Derselbe: Zur Kritik der Hegelschen Rechtsphilosophie. Kritik des Hegelschen Staatsrechts, in: MEW 1, Berlin (Ost) 1977, S. 201 - 233
Derselbe: Zur Kritik der politischen Ökonomie, in: MEW 13, 5. Auflage, Berlin (Ost) 1972, S. 3 - 160
Marx, K., Engels, F.: Die deutsche Ideologie, in: MEW 3, Berlin (Ost) 1973, S. 9 - 530

Dieselben: Manifest der Kommunistischen Partei, in: MEW 4, 7. Auflage, Berlin (Ost) 1974, S. 459-493
Materna, I.: Der Vollzugsrat der Berliner Arbeiter- und Soldatenräte, Berlin (Ost) 1978
Mattheier, K.: Die Gelben. Nationale Arbeiter zwischen Wirtschaftsfrieden und Streik, Düsseldorf 1973
Matthias, E.: Zwischen Räten und Geheimräten. Die deutsche Revolutionsregierung 1918/19, Düsseldorf 1970
Derselbe (Vorr.): Die Regierung der Volksbeauftragten 1918/19. Eingeleitet von E. Matthias. Bearb. v. S. Miller unter Mitwirkung v. H. Potthoff, Düsseldorf 1969
Matzerath, H.: Industrialisierung, Mobilität und sozialer Wandel am Beispiel der Städte Rheydt und Rheindahlen, in: H. Kaelble u.a. (Hrsg.): Probleme der Modernisierung in Deutschland. Sozialhistorische Studien zum 19. und 20. Jahrhundert, Opladen 1978, S. 13 - 79
Mausolff, A.: Gewerkschaft und Betriebsrat im Urteil der Arbeitnehmer, Darmstadt 1952
Mayer, Ch.: Zwischen Taylorismus und Technokratie. Gesellschaftspolitik im Zeichen industrieller Rationalität in den zwanziger Jahren in Europa, in: Die Weimarer Republik, hrsg. v. M. Stürmer, Königstein/Ts. 1980, S. 188 - 213
Mayer, G.: Radikalismus, Sozialismus und bürgerliche Demokratie (1912), 2. Auflage, Frankfurt/M. 1969
Mayntz, R.: Soziale Schichtung und sozialer Wandel einer Industriegemeinde, Stuttgart 1958
Meadows, D. u.a.: Die Grenzen des Wachstums. Bericht des Club of Rome zur Lage der Menschheit, Reinbek 1973
Megerle, K.: Regionale Differenzierung des Industrialisierungsprozesses. Überlegungen am Beispiel Württembergs, in: Industrialisierung und Raum, hrsg. v. R. Fremdling und R.H. Tilly, Stuttgart 1979, S. 105 - 131
Mehner, H.: Der Haushalt und die Lebenshaltung einer Leipziger Arbeiterfamilie, in: Familie und Gesellschaftsstruktur, hrsg. v. H. Rosenbaum, Frankfurt/M. 1974, S. 309 - 331
Mehring, F.: Die deutsche Sozialdemokratie, ihre Geschichte und ihre Lehren, Bremen 1879
Derselbe: Geschichte der deutschen Sozialdemokratie, 4 Bde., Erster Teil: Von der Julirevolution bis zum preußischen Verfassungskonflikt 1830 - 1863, Berlin (Ost) 1960
Merton, R.K.: Social Theory and Social Structure, enl.ed., New York 1968
Messerschmidt, M.: Preußens Militär in seinem gesellschaftlichen Umfeld, in: Preußen im Rückblick, hrsg. v. H.J. Puhle und H.-U. Wehler, Göttingen 1980, S. 43 - 88
Michel, E.: Sozialgeschichte der industriellen Arbeitswelt, 2. Auflage, Frankfurt/M. 1948

Michels, R.: Psychologie der antikapitalistischen Massenbewegungen, in: Grundriß der Sozialökonomik, IX. Abteilung, 1. Teil, Tübingen 1926

Derselbe: Zur Soziologie des Parteiwesens, 2. Auflage, Stuttgart 1957 (1. Auflage, Leipzig 1910)

Mickler, O.: Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit. Forschungsbericht des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen,Göttingen 1975

Miller, S.: Das Problem der Freiheit im Sozialismus. Freiheit, Staat und Revolution in der Programmatik der Sozialdemokratie von Lassalle bis zum Revisionismusstreit, 2. Auflage, Frankfurt/M. 1964

Mitbestimmung im Unternehmen. Bericht der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung, BT-Drucksache VI/334, Bonn, Februar 1970

Mitterauer, M., Sieder, R.: Vom Patriarchat zur Partnerschaft. Zum Strukturwandel der Familie, München 1977

Mommsen, H.: Arbeiterbewegung und Nationale Frage, Göttingen 1978

Mommsen, W.J.: Die deutsche Revolution 1918-1920. Politische Revolution und soziale Protestbewegung, in: Geschichte und Gesellschaft, 4. Jg., Heft 3, 1978, S. 362 - 391

Morgenstern, M.: Auslese und Anpassung der industriellen Arbeiterschaft, betrachtet bei den Offenbacher Lederwarenarbeitern,in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, 135. Band, 3. Teil, Leipzig 1912, S. 1- 79

Most, J.: Erste Erfahrungen in der Arbeiterbewegung (1863/1867), in: W. Emmerich (Hrsg.): Proletarische Lebensläufe, Reinbek 1974, Band 1, S. 142 - 146

Mottek, H. u.a.: Wirtschaftsgeschichte Deutschlands, 3 Bände, 5. unveränderte Auflage, Berlin (Ost) 1974

Mückenberger, U.: Das Betriebsverfassungsgesetz und die Möglichkeiten einer basisorientierten Betriebsratspolitik, in: Krise und Gegenwehr, hrsg. v. R. Duhm und H. Wieser, Berlin 1975, S. 128 - 159

Müller, He.: Dienstbare Geister. Leben und Arbeitswelt städtischer Dienstboten. Schriften des Museums für Deutsche Volkskunde Berlin, Band 6, Berlin 1981

Müller, H.: Das Betriebsrätegesetz, in: Die Neue Zeit. Wochenschrift der Deutschen Sozialdemokratie, 38. Jg., 1. Band, Nr. 19, vom 6.2.1920, S. 425 - 430

Müller, R.: Geschichte der deutschen Revolution, 3 Bände, 2. Auflage, Berlin 1979 (Nachdruck von 1924)

Derselbe: Rede auf dem 10. Gewerkschaftskongreß 1919, in Auszügen abgedruckt in: R. Crusius, G. Schiefelbein, M. Wilke (Hrsg.): Die Betriebsräte in der Weimarer Republik, 2 Bände, Berlin 1978, Band 1, Dokument 2, S. 58f.

Müller-Jentsch, W.: Materialien zur Gewerkschaftstheorie, in: Gesellschaft. Beiträge zur Marxschen Theorie 3, Frankfurt/M. 1975, S. 27 - 60
Derselbe: Streiks und Streikbewegung in der Bundesrepublik, in: Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften, hrsg. v. J. Bergmann, Frankfurt/M. 1979, S. 21 - 71
Mumford, L.:Mythos der Maschine. Kultur, Technik und Macht. Eine umfassende Darstellung der Entdeckung und Entwicklung der Technik, Frankfurt/M. 1977 (1967, 1970)
Na'aman, S.: Lassalle, Hannover 1970
Naphtali, F. (Hrsg.): Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel, Berlin 1928
Naschold, F.: Zur Theorie des Wählerverhaltens, in: O. Büsch u.a. (Hrsg.): Wählerbewegung in der deutschen Geschichte. Analysen und Berichte zu den Reichstagswahlen 1871 - 1933, Berlin 1978, S. 97 - 108
Negt, O.: Keine Demokratie ohne Sozialismus. Über den Zusammenhang von Politik, Geschichte und Moral, 2. Auflage, Frankfurt/M. 1977
Derselbe: Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen, Frankfurt/M. 1975
Negt, O., Kluge, A.: Geschichte und Eigensinn. Frankfurt/M. 1981
Dieselben: Öffentlichkeit und Erfahrung. Zur Organisationsanalyse von bürgerlicher und proletarischer Öffentlichkeit, Frankfurt/M. 1977
Nell-Breuning, O.v.: Christliche Sozialbewegung, in: L.D. Witte, O.v. Nell-Breuning: Kirche, Arbeit, Kapital, Frankfurt/M., Wien, Zürich 1966, S. 219 - 232
Derselbe: Katholische Soziallehre, in: Katholische und evangelische Soziallehre. Ein Vergleich, hrsg. v. H. Budde, Recklinghausen 1967, S. 7 - 33
Nestriepke, S.: Die Gewerkschaftsbewegung, Stuttgart 1919
Neubauer, H. (Hrsg.): Deutschland und die Russische Revolution, Stuttgart 1968
Neuendorff, H.: Der Begriff des Interesses. Eine Studie zu den Gesellschaftstheorien von Hobbes, Smith und Marx, Frankfurt/M. 1973
Neuloh, O.: Der neue Betriebsstil, Tübingen 1960
Derselbe: Die deutsche Betriebsverfassung und ihre Sozialformen bis zur Mitbestimmung, Tübingen 1956
Neumann, F.: Behemoth. Struktur und Praxis des Nationalsozialismus 1933 - 1944, Nachdruck, Frankfurt/M. und Köln 1977
Neumann, R.P.: Geburtenkontrolle der Arbeiterklasse im Wilhelminischen Deutschland, in: D. Langewiesche, K.Schönhoven (Hrsg.): Arbeiter in Deutschland. Studien zur Lebensweise der Arbeiterschaft im Zeitalter der Industrialisierung, Paderborn 1981, S. 187 - 205

Neurath, O.: Aufgabe, Methode und Leistungsfähigkeit der Kriegswirtschaft, in: Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, hrsg. v. E. Jaffé, 44. Band, Tübingen 1917/18, S. 760 - 774

Neuss, E.: Entstehung und Entwicklung der besitzlosen Lohnarbeiter in Halle, in: Abhandlungen der sächsischen Akademie der Wissenschaften zu Leipzig, Philologisch-historische Klasse, Band 51, Heft 1, Berlin 1958

Niethammer, L., Brüggemeier, F.: Wie wohnten Arbeiter im Kaiserreich?, in: Archiv für Sozialwissenschaften, hrsg. v. d. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 1976, S. 60 - 134

Nörpel, C.: Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer, in: H. Potthoff (Hrsg.): Die sozialen Probleme des Betriebes, Berlin 1925, S. 77 - 93

N.N.: Die Grenzen der Organisation, in: Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, hrsg. v. E. Jaffé, 43. Band, Tübingen 1916/17, S. 877-884

Oertzen, P.v.: Analyse der Mitbestimmung, hrsg. v. Arbeit und Leben Niedersachsen, Hannover 1965

Derselbe: An unsere Freunde und Leser: Was fangen wir mit dieser Untersuchung an? Anmerkungen zum Frielinghaus'schen Konzept der Belegschaftskooperation, in: Arbeitsheft 6/7 der Sozialwissenschaftlichen Vereinigung, Jg. 2, 1. September 1963, S. 45 - 48

Derselbe: Arbeiterbewegung und Arbeiterbewußtsein in der Deutschen Revolution 1918/19, in: Soziologie. Entdeckungen im Alltäglichen. Hans Paul Bahrdt Festschrift zu seinem 65. Geburtstag, hrsg. v. M. Baethge und W. Eßbach, Frankfurt/M. 1983, S. 347 - 371

Derselbe: Betriebsräte in der Novemberrevolution. Eine politikwissenschaftliche Untersuchung über Ideengehalt und Struktur der betrieblichen und wirtschaftlichen Arbeiterräte in der deutschen Revolution 1918/19. 2. Auflage, Berlin, Bonn-Bad Godesberg 1976

Derselbe: Der Mitbestimmungsgedanke in der deutschen Arbeiterbewegung, in: Das Mitbestimmungsgespräch, hrsg. v. d. Hans-Böckler-Gesellschaft, Heft 11/12, 1959, S. 9 - 15

Derselbe: Freiheitliche demokratische Grundordnung und Rätesystem, in: Theorie und Praxis der direkten Demokratie, hrsg. v. U. Bermbach, Opladen 1973, S. 173 - 185

Derselbe: Probleme der wirtschaftlichen Neuordnung und der Mitbestimmung in der Revolution von 1918 unter besonderer Berücksichtigung der Metallindustrie, Göttingen 1962

Oncken, H.: Lassalle, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1966

Opel, F.: Der Deutsche Metallarbeiter-Verband während des 1. Weltkrieges und der Revolution, 2. Auflage, Hannover 1962

Pankoke, E.: Sozialpolitik zwischen staatlicher Systematisierung und situativer Operationalisierung, in: KZfSS, Sonderheft 19/1977, Soziologie und Sozialpolitik, hrsg. v. C. Ferber und F. Kaufmann, S. 76 - 97

Parsons, T., Smelser, N.J.: Economy and Society, 2. Auflage, New York 1969

Peukert, D.: Arbeiteralltag - Mode oder Methode?, in: Argument-Sonderband 94, Berlin 1982, S. 8 - 39

Pierenkemper, T.: Die westfälischen Schwerindustriellen 1852 - 1913, Göttingen 1979

Derselbe: Regionale Differenzierung im östlichen Ruhrgebiet, 1850 - 1887, dargestellt am Beispiel der Einführung der Dampfkraft, in: Industrialisierung und Raum, hrsg. v. R. Fremdling und R.H. Tilly, Stuttgart 1979, S. 165 - 191

Pirker, Th.: Die blinde Macht. Die Gewerkschaftsbewegung in Westdeutschland, 2 Bände, München 1960

Pirker, Th., Braun, S., Lutz, B., Hammelrath, F.: Arbeiter, Management, Mitbestimmung. Eine industriesoziologische Untersuchung der Struktur, der Organisation und des Verhaltens der Arbeiterbelegschaften in Werken der deutschen Eisen- und Stahlindustrie, für die das Mitbestimmungsgesetz gilt, Stuttgart und Düsseldorf 1955

Le Play, F.: Les ouvriers européennes, 6 Bde., Paris 1855

Plessner, H.: Die verspätete Nation, 4. Auflage, Stuttgart 1966

Pöhler, W.: Technischer und sozialer Wandel in der Unternehmensverwaltung, Habilitation, TU Hannover 1969

Polanyi, K.: The Great Transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen, Frankfurt/M. 1978

Pollard, S.: Die Fabrikdisziplin in der industriellen Revolution, in: Die soziale Frage, hrsg. v. W. Fischer und G. Bajor, Stuttgart 1967, S.159-185

Derselbe: The Genesis of Modern Management. A Study of the Industrial Revolution in Great Britain, London 1965

Popitz, H., Bahrdt, H.P., Jüres, E.A., Kesting, H.: Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie, 4. Auflage, Tübingen 1972 (1957)

Dieselben: Technik und Industriearbeit, Tübingen 1957

Popper, K.R.: Das Elend des Historizismus, Tübingen 1965

Derselbe: Die offene Gesellschaft und ihre Feinde, 2 Bde., 4. Auflage, München 1975

Potthoff, E.: Der Kampf um die Montanmitbestimmung, Köln-Deutz 1957

Potthoff, E., Blume, O., Duvernell, H.: Zwischenbilanz der Mitbestimmung, Tübingen 1962

Potthoff, H.: Die Sozialdemokratie von den Anfängen bis 1945, Bonn-Bad Godesberg 1974

Potthoff, H. (Hrsg.): Die sozialen Probleme des Betriebes, Berlin 1925
Preller, L.: Sozialpolitik in der Weimarer Republik, Düsseldorf 1978 (unveränderter Nachdruck des erstmals 1949 erschienenen Werkes)
Projektgruppe Automation und Qualifikation am Psychologischen Institut der Freien Universität Berlin: Entwicklung der Arbeit, Band II, Argument Sonderband 19, Berlin 1978
Pross, H.: Manager und Aktionäre in Deutschland, Frankfurt/M. 1965
Prott, J.: Industriearbeit bei betrieblichen Umstrukturierungen, Köln 1975
Puhle, H.J.: Parlament, Parteien und Interessenverbände 1890 - 1914, in: Das kaiserliche Deutschland, hrsg. v. M. Stürmer, Düsseldorf 1970, S. 340-377
Derselbe: Preußen: Entwicklung und Fehlentwicklung, in: Preußen im Rückblick, hrsg. v. H.J. Puhle und H.-U. Wehler, Göttingen 1980, S. 11 - 42
Puls, D.: "Ein im ganzen gutartiger Streik". Bemerkungen zu Alltagserfahrungen und Protestverhalten der oberschlesischen Bergarbeiter am Ende des 19. Jahrhunderts, in: D. Puls, E.P. Thompson u.a.: Wahrnehmungsformen und Protestverhalten. Studien zur Lage der Unterschichten im 18. und 19. Jahrhundert, Frankfurt/M. 1979, S. 175 - 227
Puppke, L.: Sozialpolitik und soziale Anschauungen frühindustrieller Unternehmer in Rheinland-Westfalen, Köln 1966
Quidde, L.: Caligula. Schriften über Militarismus und Pazifismus, Nachdruck, Frankfurt/M. 1977
Ramm, Th.: Arbeitsrecht und Politik. Quellentexte 1918 - 33, Neuwied 1966
Derselbe: Ferdinand Lassalle als Rechts- und Sozialphilosoph, Meisenheim/Glahn, Wien 1953
Reck, S.: Arbeiter nach der Arbeit. Sozialhistorische Studie zu den Wandlungen des Arbeiteralltags, Lahn-Gießen 1977
REFA-Verband e.V. (Hrsg.): Was ist REFA?, Darmstadt 1970
Remarque, E.M.: Im Westen nichts Neues, 1929
Rettig, R.: Die Gewerkschaftsarbeit der Kommunistischen Partei Deutschlands von 1918 bis 1925 unter besonderer Berücksichtigung der Auseinandersetzungen mit den freien Arbeitergewerkschaften, Dissertation, Hamburg 1954
Retzlaw, K.: Spartakus. Aufstieg und Niedergang. Erinnerungen eines Parteiarbeiters, Frankfurt/M. 1971
Reulecke, J.: Von der Dorfschule zum Schulsystem. Schulprobleme und Schulalltag in einer "jungen" Fabrikstadt vor dem Ersten Weltkrieg, in: Fabrik, Familie, Feierabend. Beiträge zur Sozialgeschichte des Alltags im Industriezeitalter, Wuppertal 1978, S. 247 - 271

Rimlinger, G.V.: Die Legitimierung des Protestes. Eine vergleichende Untersuchung der Bergarbeiterbewegung in England und Deutschland, in: Die soziale Frage, hrsg. v. W. Fischer und G. Bajor, Stuttgart 1967, S. 284 - 304
Derselbe: Sozialpolitik und wirtschaftliche Entwicklung. Ein historischer Vergleich, in: Gesellschaft in der industriellen Revolution, hrsg. v. R. Braun u.a., Köln 1973, S. 113 - 126
Ritter, E.: Die katholisch-soziale Bewegung Deutschlands und der Volksverein,Köln 1954
Ritter, G.A.: Die Arbeiterbewegung im wilhelminischen Reich, Berlin 1963
Ritter, G.A. (Hrsg.): Arbeiterkultur, Königstein/Ts. 1979
Roberts, J.S.: Der Alkoholkonsum deutscher Arbeiter im 19. Jahrhundert, in: Geschichte und Gesellschaft, 6. Jg. 1980/Heft 2, S. 220 - 242
Rodenstein, M.: Arbeiterselbsthilfe, Arbeiterverwaltung und staatliche Krankenversicherungspolitik in Deutschland, in: Starnberger Studien 2, Frankfurt/M. 1978, S. 113 - 180
Rödel, U., Guldimann, T.: Sozialpolitik als soziale Kontrolle, in: Starnberger Studien 2. Sozialpolitik als soziale Kontrolle, Frankfurt/M. 1978, S. 11-55
Rosenbaum, H.: Formen der Familie, Frankfurt/M. 1982
Rosenbaum, W.: Die Wirkungen des Arbeitsrechts auf die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Betrieb, in: Leviathan, Jg. 10 (1982), Heft 3, S. 392 - 423
Rosenberg, A.: Demokratie und Sozialismus, Frankfurt/M. 1971
Derselbe: Entstehung der Weimarer Republik, 13. Auflage, Frankfurt/M. 1971
Derselbe: Geschichte der Weimarer Republik, 16. Auflage, Frankfurt/M. 1974
Rosenstock, E.: Werkstattaussiedlung, Berlin 1922
Roth, K.-H.: Arbeiterklasse und Arbeiterorganisationen - Deutschland 1918 - 1920, in: E. Lucas, J. Wickham, K.-H. Roth: Arbeiterradikalismus und die "andere" Arbeiterbewegung, Bochum 1977, S. 15 - 60
Derselbe: Die "andere" Arbeiterbewegung und die Entwicklung der kapitalistischen Repression von 1880 bis zur Gegenwart, München 1974
Rothert, L.: Umwelt und Arbeitsverhältnisse von Ruhrbergleuten in der 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts. Dargestellt an den Zechen Hannover und Hannibal in Bochum, Münster 1976
Rudé, G.: Die Volksmasse in der Geschichte. Unruhen, Aufstände und Revolutionen in England und Frankreich 1730 - 1848, 2. Auflage, Frankfurt/M., New York 1977
Rüden, P.v., Koszyk, K. (Hrsg.): Dokumente und Materialien zur Kulturgeschichte der deutschen Arbeiterbewegung 1848 - 1918, Frankfurt/M., Wien, Zürich 1979

Rühle, O.: Illustrierte Kultur- und Sittengeschichte des Proletariats, 2 Bände (1930), Neuauflage Band 1, Frankfurt/M. 1971, Band 2, Lahn/Gießen 1977

Rürup, R.: Arbeiter- und Soldatenräte im rheinisch-westfälischen Industriegebiet, Wuppertal 1975

Derselbe: Demokratische Revolution und "dritter Weg". Die deutsche Revolution von 1918/19 in der neueren wissenschaftlichen Diskussion, in: Geschichte und Gesellschaft, 9. Jg., 1983, Heft 2, S. 278 - 301

Derselbe: Die Geschichtswissenschaften und die moderne Technik, in: Theorie und Praxis der Geschichtswissenschaften, Festschrift für H. Herzfeld, 1972

Derselbe: Probleme der Revolution in Deutschland 1918/19, Wiesbaden 1968

Rupieper, H.-J.: Arbeiter und Angestellte im Zeitalter der Industrialisierung. Eine sozialgeschichtliche Studie am Beispiel der Maschinenfabriken Augsburg und Nürnberg (MAN) 1837 - 1914, Frankfurt/M., New York 1982

Derselbe: Regionale Herkunft, Fluktuation und innerbetriebliche Mobilität der Arbeiterschaft der Maschinenfabrik Augsburg-Nürnberg (MAN) 1844 - 1914, in: Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, hrsg. v. W. Conze und U. Engelhardt, Stuttgart 1979, S. 94 - 112

Sachße, C., Tennstedt, F.: Geschichte der Armenfürsorge in Deutschland. Vom Spätmittelalter bis zum Ersten Weltkrieg, Stuttgart 1980

Saul, K.: Staat, Industrie, Arbeiterbewegung im Kaiserreich. Zur Innen- und Sozialpolitik des Wilhelminischen Deutschland 1903 - 1914, Düsseldorf 1974

Derselbe: Staatsintervention und Arbeitskampf im Wilhelminischen Reich, 1904 - 1914, in: Sozialgeschichte heute, hrsg. v. H.-U. Wehler, Göttingen 1974

Schäfer, H.: Probleme der Arbeiterfluktuation während der Industrialisierung. Das Beispiel der Maschinenfabrik André Koechlin & Cie.,Mühlhausen/Elsaß (1827-1874), in: Arbeiter im Industrialisierungsprozeß. Herkunft, Lage und Verhalten, hrsg. v. W. Conze und U. Engelhardt, Stuttgart 1979, S. 262 - 282

Schäfers, B.: Sozialstruktur und Wandel der Bundesrepublik Deutschland, Stuttgart 1976

Schäffer, T.: Das Ausbildungssystem in Deutschland in der 1. Hälfte des 19. Jahrhunderts, in: Materialien zur Politischen Ökonomie des Ausbildungssektors, hrsg. v. E. Altvater und F. Huisken, Erlangen 1971, S. 101 - 112

Scharrer, M.: Arbeiterbewegung im Obrigkeitsstaat. SPD und Gewerkschaft nach dem Sozialistengesetz, Berlin 1976

Schippel, M.: Arbeiterausschüsse, in: Die Neue Zeit, hrsg. v. K. Kautsky, Jg. 9 (1891), Band 1, S. 129 - 135

Derselbe: Vom Arbeiterausschuß bis zum Betriebsrat, in: Sozialistische Monatshefte, rd. v. E. Bloch, Jg. 25 (1919), 52. Band, S. 440 - 448
Schlandt, J.: Die Kruppsiedlungen - Wohnungsbau im Interesse eines Industriekonzerns, in: H.G. Helms und J. Janssen (Hrsg.): Kapitalistischer Städtebau, Neuwied und Berlin 1971, S. 95 - 111
Schlösser, M.: Die Familiensituation der Arbeiter, in: Seminar: Familien- und Gesellschaftsstruktur, hrsg. v. H. Rosenbaum, Frankfurt/M. 1978, S. 347 - 376
Derselbe: Freizeit und Familienleben von Industriearbeitern, Frankfurt/M., New York 1981
Schluchter, W.: Aspekte bürokratischer Herrschaft. Studien zur Interpretation der fortschreitenden Industriegesellschaft, München 1972
Schmiede, R.: Die Entwicklung der Arbeitszeit in Deutschland, in: Arbeitskampf um Arbeitszeit, Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1979/80, Berlin 1979, S. 71 -87
Schmiede, R., Schudlich, E.: Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in Deutschland. Eine historisch-theoretische Untersuchung zum Verhältnis von Lohn und Leistung unter kapitalistischen Produktionsbedingungen, 3. Auflage, Frankfurt/M. und New York 1978
Schmidt, H.Th.: (Unveröffentlichte) Untersuchung zur Geschichte der Ahrenberg Bergbau GmbH., Abteilung Prosper, 1954, in: G. Adelmann: Quellensammlung zur Geschichte der sozialen Betriebsverfassung, Ruhrindustrie (Publikationen der Gesellschaft für Rheinische Geschichtskunde, Band 54), Band 2, Bonn 1965, S. 86 - 91
Schmidt, R.: Interessenvertretung der Arbeitnehmer, in: Sozialistische Monatshefte, hrsg. v. J. Bloch, 1905, 1. Band, Januar bis Juni, S. 43 - 48
Schmoller, G.: Grundriß der allgemeinen Volkswirtschaftslehre, 1. Teil, Leipzig 1900, Neuauflage Berlin 1978
Derselbe: Über Wesen und Verfassung der großen Unternehmungen, in: Zur Sozial- und Gewerbepolitik der Gegenwart. Reden und Aufsätze von G. Schmoller, Leipzig 1890, S. 372 - 440
Derselbe: Zur Geschichte der deutschen Kleingewerbe im 19. Jahrhundert, Hildesheim und New York 1975 (1870)
Schneider, D. (Hrsg.): Zur Theorie und Praxis des Streiks, Frankfurt/M. 1971
Schneider, D., Kuda, R.: Arbeiterräte in der Novemberrevolution, 2. Auflage, Frankfurt/M. 1969
Schneider, L.: Arbeits- und Familienverhältnisse in der Hausindustrie, in: Seminar: Familien- und Gesellschaftsstruktur. Materialien zu den sozioökonomischen Bedingungen von Familienformen, hrsg. v. H. Rosenbaum, Frankfurt/M. 1978, S. 269 - 284

Derselbe: Charakteristika des Haushalts der Fabrikarbeiter, in: H. Rosenbaum (Hrsg.): Familie und Gesellschaftsstruktur, Frankfurt/M. 1974, S. 332 - 338

Schöck, E.C.: Arbeitslosigkeit und Rationalisierung. Die Lage der Arbeiter und die kommunistische Gewerkschaftspolitik 1920 - 1928, Frankfurt/M., New York 1977

Schönhoven, K.: Expansion und Konzentration. Studien zur Entwicklung der Freien Gewerkschaften im Wilhelminischen Deutschland 1890 bis 1914, Stuttgart 1980

Schoenlank, B.: Soziale Kämpfe vor dreihundert Jahren, Leipzig 1907

Schofer, L.: Modernization, Bureaucratization and the Study of Labor History: Lessons from Upper Silesia, 1865 - 1914, in: Sozialgeschichte heute, hrsg. v. H.-U. Wehler, Göttingen 1974, S. 467 -478

Derselbe: The formation of a modern labor force. Upper Silesia 1865 - 1914, Berkeley 1975

Schomerus, H.: Die Arbeiter der Maschinenfabrik Eßlingen, Stuttgart 1977

Dieselbe: Saisonarbeit und Fluktuation. Überlegungen zur Struktur der mobilen Arbeiterschaft 1850 - 1914, in: Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, hrsg. v. W. Conze und U. Engelhardt, Stuttgart 1979, S. 113 - 118

Schorske, C.E.: German Social Democracy 1905 - 1917. The Development of the Great Schism , New York 1955

Schröder, W.H.: Arbeitergeschichte und Arbeiterbewegung. Industriearbeit und Organisationsverhalten im 19. und frühen 20. Jahrhundert, Frankfurt/M., New York 1978

Schütz, A.: Gesammelte Aufsätze, 3 Bände, Den Haag 1971

Schult, J.: Geschichte der Hamburger Arbeiter 1890 - 1919, Hannover 1967

Schulze-Delitzsch, H.: Arbeit und Bildung. Vortrag, gehalten im Berliner Handwerkerverein am 4. Februar 1861, in: Zur Geschichte der Arbeiterbildung, hrsg. v. H. Feidel-Mertz, Regensburg 1968, S. 22 - 28

Schulze-Gävernitz, G.v.: Der Großbetrieb, ein wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt. Eine Studie auf dem Gebiete der Baumwollindustrie, Leipzig 1892

Schumann, F.: Die Arbeiter der Daimler-Motoren-Gesellschaft, Stuttgart-Untertürkheim, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Band 135, Leipzig 1911, S. 1 - 52

Schumm-Garling, U.: Herrschaft in der industriellen Arbeitsorganisation, Frankfurt/M. 1972

Schwenger, R.: Die betriebliche Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau. Band 186/I der Schriften des Vereins für Sozialpolitik, München und Leipzig 1932

Seidel, H.: Das Verhältnis der Angestellten zur Mitbestimmung, 2. Auflage, Frankfurt/M. 1973
Seiffert, H.: Einführung in die Wissenschaftstheorie, 2 Bde., 3. unveränderte Auflage, München 1973
Sering, M.: Arbeiter-Ausschüsse in der deutschen Industrie. Gutachten, Berichte, Statuten, hrsg. im Auftrage des Vereins für Socialpolitik, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 46, Leipzig 1890
Shahar, S.: Die Frau im Mittelalter, Königstein/Ts. 1981
Shuchman, A.: Codetermination. Labor's Middle Way in Germany, New Jersey 1957
Siemering, H.: Arbeiterbildungswesen in Wien und Berlin, Karlsruhe 1911
Smelser, N.: Anpassungen in der Organisation der Fabrikarbeit an verschiedene Entwicklungsstufen in der Textilindustrie, in: Familie und Gesellschaftsstruktur, hrsg. v. H. Rosenbaum, Frankfurt/M. 1974, S. 243 - 257
Derselbe: Mechanisms of Change and Adjustment to Change, in: Industrialization and Society, ed. by B. Hoselitz and W. Moore, Unesco 1963/66, S. 32 - 54
Smith, A.: Das Sweating-System in England, in: Archiv für Soziale Gesetzgebung und Statistik, hrsg. v. H. Braun, 9. Band, Berlin 1896, S. 392 - 419
Sprenger, H.: Der Gedanke betrieblicher Partnerschaft und Möglichkeiten ihrer Verwirklichung aus katholisch-sozialer Sicht, Dissertation, Hamburg 1968
Sombart, W.: Der moderne Kapitalismus, 2 Bände, Leipzig 1902
Derselbe: Die gewerbliche Arbeit und ihre Organisation, in: Archiv für Soziale Gesetzgebung und Statistik, hrsg. v. H. Braun, 14. Band, Berlin 1899, S. 1 - 52, S. 310 - 405
Derselbe: Die Technik im Zeitalter des Frühkapitalismus, in: Archiv für Sozialwissenschaften und Sozialpolitik, 34. Band, Tübingen 1912, S. 721-760
Sorer, R.: Auslese und Anpassung in einer Wiener Maschinenfabrik, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, 135. Band, 1. Teil, Leipzig 1911, S. 153 - 257
Sozialforschungsstelle Dortmund (Hrsg.): Untersuchung offener Konflikte im Bereich der chemischen Industrie. Untersuchung der Nachgeschichte der Tarifbewegung 1971 der IG Chemie-Papier-Keramik und Analyse des Stellenwerts der Tarifbewegung für die innerorganisatorische Entwicklung, Berichtsbände V und VI, Dortmund 1975
Stadelmann, R.: Soziale und politische Geschichte der Revolution von 1848, München 1948
Staff, I.: Nur Überwindung sozialer Ungleichheiten gewährleistet Demokratie, in: Frankfurter Rundschau vom 2.8.1983, Dokumentation, S. 10

Stamm, V.: Ursprünge der Wirtschaftsgesellschaft. Geld, Arbeit und Zeit als Mittel von Herrschaft, Frankfurt/M. 1982
Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerung und Wirtschaft 1872 - 1972, Wiesbaden 1972
Stearns, P.N.: Arbeiterleben. Industriearbeit und Alltag in Europa 1890 - 1914, Frankfurt/M. 1981
Derselbe: Sozialgeschichte der Bergarbeiter im internationalen Vergleich, in: Geschichte und Gesellschaft, 4. Jg., Heft 4, 1978, S. 551 - 559
Stegmann, D. u.a.: Industrielle Gesellschaft und politisches System, Bonn 1978
Steinbach, P.: Stand und Methode der historischen Wahlforschung. Bemerkungen zur interdisziplinären Kooperation von moderner Sozialgeschichte und den politisch-historischen Sozialwissenschaften, in: H. Kaelble u.a. (Hrsg.): Probleme der Modernisierung in Deutschland. Sozialhistorische Studien zum 19. und 20. Jahrhundert, Opladen 1978, S. 171 - 234
Steinberg, H.-J.: Lesegewohnheiten deutscher Arbeiter, in: Beiträge zur Kulturgeschichte der deutschen Arbeiterbewegung 1848 - 1918, hrsg. v. P.v. Rüden, Frankfurt/M., Wien, Zürich 1979, S. 261 - 280
Derselbe: Sozialismus und deutsche Sozialdemokratie. Zur Ideologie der Partei vor dem 1. Weltkrieg, 3. Auflage, Bonn-Bad Godesberg 1972
Sternfeld, K.: Die geschichtliche Entwicklung der Betriebsvertretung, Dissertation, Jena 1935
Stieda, W.: Arbeitsordnungen und Arbeiterausschüsse, in: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 3. Auflage, Jena 1909, 1. Band, S. 1140 - 1149
Derselbe: Fabrik, in: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 3. Auflage, Vierter Band, Jena 1909, S. 1 - 15
Stiller, A.: Lebensgeschichte des Bergarbeiters Alphons S., Textbuch von J. Stüber zum gleichnamigen Filmzyklus, hrsg. v. d. Kooperation Universität/Arbeiterkammer Bremen, Bremen 1980
Stollberg, G.: Die Rationalisierungsdebatte 1908 - 1933. Freie Gewerkschaften zwischen Mitwirkung und Gegenwehr, Frankfurt/M., New York 1981
Stolle, U.: Arbeiterpolitik im Betrieb, Frankfurt/M., New York 1980
Stolper, G.: Deutsche Wirtschaft seit 1870, 2. Auflage, Tübingen 1966, fortgeführt v. K. Borchardt und K. Häuser
Strandmann, H.P.v.: Widersprüche im Modernisierungsprozeß Deutschland. Der Kampf der verarbeitenden Industrie gegen die Schwerindustrie, in: Industrielle Gesellschaft und politisches System, hrsg. v. D. Stegmann u.a., Bonn 1974, S. 225-240
Streeck, W.: Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatlichen Demokratie, Königstein/Ts. 1981

Stürmer, M.: 1848 in der deutschen Geschichte, in: Sozialgeschichte heute, hrsg. v. H.-U. Wehler, Göttingen 1974, S. 228 - 242
Derselbe: Weimar oder die Last der Vergangenheit - Aufstieg und Fall der ersten Republik als Problem der Forschung, in: Derselbe (Hrsg.): Die Weimarer Republik. Belagerte Civitas, Königstein/Ts. 1980, S. 13 - 36
Derselbe (Hrsg.): Das kaiserliche Deutschland, Düsseldorf 1970
Syrup, F.: Studien über den industriellen Arbeitswechsel, in: Archiv für exakte Wirtschaftsforschung (Thünen-Archiv), Band 4, 1912, S. 261-303
Taylor, F.W.: Die Betriebsleitung, Berlin 1920
Derselbe: Die Grundsätze der wissenschaftlichen Betriebsführung, München und Berlin 1913
Tegtmeier, W.: Wirkungen der Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Eine sozial-ökonomische Analyse potentieller und faktischer Wirkungen der Mitbestimmung im Unternehmen und im unternehmensexternen Bereich, Göttingen 1973
Tenfelde, K.: Arbeiterschaft, Arbeitsmarkt und Kommunikationsstrukturen im Ruhrgebiet in den 50er Jahren des 19. Jahrhunderts, in: Archiv für Sozialgeschichte, hrsg. v. d. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 1976, S. 1 - 59
Derselbe: Bergarbeiterkultur in Deutschland, in: Geschichte und Gesellschaft, 5. Jg., Heft 1, 1979, S. 12 - 53
Derselbe: Bergmännisches Vereinswesen im Ruhrgebiet während der Industrialisierung, in: Fabrik, Familie, Feierabend, hrsg. v. J. Reulecke und W. Weber, 2. Auflage, Wuppertal 1978, S. 315-344
Derselbe: Der bergmännische Arbeitsplatz während der Hochindustrialisierung (1890 bis 1914), in: Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, hrsg. v. W. Conze und U. Engelhardt, Stuttgart 1979, S. 283 - 335
Derselbe: Konflikt und Organisation in einigen deutschen Bergbaugebieten 1867 - 1872, in: Geschichte und Gesellschaft 3 (1977), S. 212 - 235
Derselbe: Sozialgeschichte der Bergarbeiterschaft an der Ruhr im 19. Jahrhundert, Bonn-Bad Godesberg 1977
Derselbe: Wege zur Sozialgeschichte der Arbeiterschaft und der Arbeiterbewegung. Regional- und lokalgeschichtliche Forschungen (1945 - 1975) zur deutschen Arbeiterbewegung bis 1914, in: Geschichte und Gesellschaft. Zeitschrift für historische Sozialwissenschaft, Sonderheft 4: Die moderne deutsche Geschichte in der internationalen Forschung 1945 - 1975, Göttingen 1978, S. 197 - 255
Tenfelde, K., Volkmann, H.: Streik. Zur Geschichte des Arbeitskampfes in Deutschland während der Industrialisierung, München 1982

Tennstedt, F.: Sozialgeschichte der Sozialpolitik in Deutschland. Vom 18. Jahrhundert bis zum Ersten Weltkrieg, Göttingen 1981
Derselbe: Sozialgeschichte der Sozialversicherung, in: Handbuch der Sozialmedizin, hrsg. v. M. Blohmke u.a., Band III: Sozialmedizin in der Praxis, Stuttgart 1976, S. 385 - 492
Teuteberg, H.J.: Die Nahrung der sozialen Unterschichten im späten 19. Jahrhundert, in: W. Artelt (Hrsg.): Ernährung und Ernährungslehre im 19. Jahrhundert, Göttingen 1976, S. 205-287
Derselbe: Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland, Tübingen 1961
Derselbe: Ursprünge und Entwicklung der Mitbestimmung in Deutschland, in: Zeitschrift für Unternehmensgeschichte, hrsg. v. H. Pohl und W. Treue, Beiheft 19: Mitbestimmung. Ursprünge und Entwicklung. Referate und Diskussionsbeiträge der 5. öffentlichen Vortragsveranstaltung der Gesellschaft für Unternehmensgeschichte am 7. Mai 1980 in Düsseldorf, Wiesbaden 1981, S. 7 - 73
Thompson, E.P.: Die 'moralische Ökonomie' der englischen Unterschichten, in: Derselbe: Plebeische Kultur und moralische Ökonomie. Aufsätze zur englischen Sozialgeschichte des 18. und 19. Jahrhunderts, Frankfurt/M. 1980, S. 67 - 130
Derselbe: Zeit, Arbeitsdisziplin und Industriekapitalismus, in: Derselbe: Plebeische Kultur und moralische Ökonomie. Aufsätze zur englischen Sozialgeschichte des 18. und 19. Jahrhunderts, Frankfurt/M. 1980, S. 35 - 66
Thomssen, W.: Wirtschaftliche Mitbestimmung und sozialer Konflikt, Neuwied und Berlin 1970
Thun, A.: Die Industrie am Niederrhein und ihre Arbeiter, 2 Teile, Leipzig 1879
Todt, W., Radandt, H.: Zur Frühgeschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung 1800 - 1849, Berlin (Ost) 1950
Toennies, F.: Gemeinschaft und Gesellschaft, Nachdruck der 8. Auflage 1935, Darmstadt 1979
Tormin, W.: Zwischen Rätediktatur und sozialer Demokratie. Die Geschichte der Rätebewegung in der deutschen Revolution 1918/19, Düsseldorf 1954
Tilly, R.: Verkehrs- und Nachrichtenwesen, Handel, Geld-, Kredit- und Versicherungswesen 1850 - 1914, in: Handbuch der deutschen Wirtschafts- und Sozialgeschichte, hrsg. v. H. Aubin und W. Zorn, Stuttgart 1976, Band 2, S. 563 - 596
Treue, W.: Die Technik in Wirtschaft und Gesellschaft 1800 - 1970, in: Handbuch der deutschen Wirtschafts- und Sozialgeschichte, hrsg. v. H. Aubin und W. Zorn, Band 2, Stuttgart 1976, S. 51 - 121
Derselbe: Preußens Wirtschaft und Technik, Berlin 1981

Tucholsky, K.: Deutschland, Deutschland über alles. Ein Bilderbuch von Kurt Tucholsky und vielen Fotografen. Montiert von John Hartfield, Reinbek 1980

Derselbe: Gesammelte Werke, 10 Bde., Reinbek 1975

Uhen, L.: Gruppenbewußtsein und informelle Gruppenbildung bei deutschen Arbeitern im Jahrhundert der Industrialisierung, Berlin 1964

Ullmann, H.-P.: Zur Rolle industrieller Interessenorganisationen in Preußen und Deutschland bis zum Ersten Weltkrieg, in: Preußen im Rückblick, hrsg. v. H.J. Puhle und H.-U. Wehler, Göttingen 1980, S. 300 - 323

Ullrich, O.: Technik und Herrschaft - vom Handwerk zur verdinglichten Blockstruktur industrieller Produktion, Frankfurt/M. 1977

Umbreit, P.: Die Deutschen Gewerkschaften im Weltkrieg, Berlin 1917

Ure, A.: Das Fabrikwesen in wissenschaftlicher, moralischer und commercieller Hinsicht, Leipzig 1835

Vahrenkamp, R.: Taylors Lehren - Ein Mittelklassentraum, in: Kursbuch 43, Berlin 1976, S. 14 - 26

Valentin, V.: Geschichte der deutschen Revolution von 1848/49, 2 Bde., Berlin 1930-31

Varain, H.J.: Freie Gewerkschaften, Sozialdemokratie und Staat. Die Politik der Generalkommission unter der Führung Carl Legiens (1890 - 1920), Düsseldorf 1956

Verhandlungen der verfassunggebenden Deutschen Nationalversammlung, Band 335, II, Nr. 385 (Arbeiter- und Wirtschaftsräte), vom 10. Juni 1919, S. 227 - 231

Vester, M.: Die Entstehung des Proletariats als Lernprozeß. Die Entstehung antikapitalistischer Theorie und Praxis in England 1792 - 1848, 3. unveränderte Auflage, Frankfurt/M. 1975

Derselbe: Solidarisierung als historische Möglichkeit, in: Heidelberger Blätter 14/16, November 1969 - April 1970, S. 320 - 345

Vetter, H.O.: Mitbestimmung - Wirtschaftsordnung - Grundgesetz. Protokoll der wissenschaftlichen Konferenz des DGB vom 1. - 3. Oktober 1975 in Frankfurt/M., Frankfurt/M. und Köln 1976

Vilmar, F.: Mitbestimmung als Element einer Strategie der Wirtschaftsdemokratie, in: Derselbe (Hrsg.): Menschenwürde im Betrieb. Modelle der Humanisierung und Demokratisierung der industriellen Arbeitswelt, Reinbek 1973, S. 159 - 171

Derselbe: Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Basis demokratischer Betriebspolitik, Neuwied und Berlin 1971

Vogel, B.: Die 'allgemeine Gewerbefreiheit' als bürokratische Modernisierungsstrategie in Preußen, in: Industrielle Gesellschaft und politisches System, hrsg. v. D. Stegmann u.a., Bonn 1978, S. 59 - 78

Dieselbe: Reformpolitik in Preußen 1807 - 1820, in: Geschichte und Gesellschaft, Sonderheft 6: Preußen im Rückblick, hrsg. v. H.-J. Puhle und H.-U. Wehler, Göttingen 1980, S. 202 - 223

Vogt, J.: Einige Fragen zum Alkoholkonsum der Arbeiter. Kommentar zu J.S. Roberts: Der Alkoholkonsum deutscher Arbeiter im 19. Jahrhundert, in: Geschichte und Gesellschaft, 8.Jg., 1982, Heft 1, S. 134 - 140

Voigt, F.: Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmen. Eine Analyse der Einwirkungen der Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland auf die Unternehmensführung, in: W. Weddigen (Hrsg.): Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung, 2 Bände, 1. Band, Berlin 1962, S. 87 - 536

Volkmann, H.: Modernisierung des Arbeitskampfes? Zum Formwandel von Streik und Aussperrung in Deutschland 1864 - 1975, in: H. Kaelble u.a. (Hrsg.): Probleme der Modernisierung in Deutschland. Sozial-historische Studien zum 19. und 20. Jahrhundert, Opladen 1978, S. 110 - 170

Derselbe: Organisation und Konflikt. Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und die Entwicklung des Arbeitskonflikts im späten Kaiserreich, in: W. Conze, U. Engelhardt: Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart 1979, S. 422 - 438

Wachenheim, H.: Die deutsche Arbeiterbewegung 1844 - 1914, Köln und Opladen 1967

Wagenblass, H.: Der Eisenbahnbau und das Wachstum der deutschen Eisen- und Maschinenbauindustrie 1835 - 1860, Stuttgart 1973

Wagner, H.: Organisation und Klasse, in: Die Organisation im Klassenkampf, Berlin-Britz 1930/31, S. 83 - 130

Wagner, H.R.H.: Erfahrungen mit dem Betriebsverfassungsgesetz unter besonderer Berücksichtigung einiger Mittelbetriebe im unteren Rhein-Wupper-Kreis, Köln 1960

Warncke, H.: Die gesetzlichen Aufgaben der Betriebsvertretung, in: H. Potthoff (Hrsg.): Die sozialen Probleme des Betriebes, Berlin 1925, S. 102 - 111

Weber, A.: Das Berufsschicksal der Industriearbeiter, in: Archiv für Sozialwissenschaften und Sozialpolitik, hrsg. v. E. Jaffé, 34. Band, Tübingen 1912, S. 377 - 405

Weber, H.: Soziologie des Betriebsrates, Frankfurt/M., New York 1981

Weber, M.: Die protestantische Ethik I. Eine Aufsatzsammlung, 5. Auflage, Gütersloh 1979

Derselbe: Entwicklungstendenzen in der Lage der ostelbischen Arbeiter, in: Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik, Band 7, 1894, S. 2ff.

Derselbe: Wirtschaft und Gesellschaft, 5. revidierte Ausgabe, Tübingen 1972

Derselbe: Zur Psychophysik der industriellen Arbeit, in: Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik, Tübingen 1924, S. 155 - 163, abgedruckt in: F. Fürstenberg: Industriesoziologie I, 2. Auflage, Neuwied und Berlin 1966, S. 37 - 43

Weber, W.: Der Arbeitsplatz in einem expandierenden Wirtschaftszweig: Der Bergmann, in: Fabrik, Familie, Feierabend, Beiträge zur Sozialgeschichte des Alltags im Industriezeitalter, hrsg. v. J. Reulecke und W. Weber, 2. Auflage, Wuppertal 1978, S. 89 - 113

Wehler, H.-U.: Das deutsche Kaiserreich 1871 - 1918, Göttingen 1973

Derselbe: Die Polen im Ruhrgebiet bis 1918, in: Moderne deutsche Sozialgeschichte, hrsg. v. H.-U. Wehler, Köln 1966, S. 437 - 455

Derselbe: Sozialökonomie und Geschichtswissenschaft, in: Neue politische Literatur. XIV. Jahrgang 1969, S. 344 - 374

Derselbe: Vorüberlegungen zur historischen Analyse sozialer Ungleichheit, in: Klassen in der europäischen Sozialgeschichte, hrsg. v. H.-U. Wehler, Göttingen 1979, S. 9 - 32

Derselbe (Hrsg.): Moderne deutsche Sozialgeschichte, Köln 1966

Derselbe (Hrsg.): Sozialgeschichte Heute, Göttingen 1976

Wendorff, R.: Zeit und Kultur. Geschichte des Zeitbewußtseins in Europa, 2. Auflage, Wiesbaden 1980

Wettstein-Adelt, M.: Dreieinhalb Monate als Fabrikarbeiterin, Berlin 1893

Wiedenfeld, K.: Ein Jahrhundert rheinische Montanindustrie 1815 - 1915, Bonn 1916

Wiegelmann, G.: Tendenzen kulturellen Wandels in der Volksnahrung des 19. Jahrhunderts, in: W. Artelt u.a. (Hrsg.): Ernährung und Ernährungslehre im 19. Jahrhundert, Göttingen 1976, S. 11 - 21

Wiese, L.v.: Beiträge zur Geschichte der wirtschaftlichen Entwicklung der Rohzinkfabrikation, Jena 1903

Will, W.v.d., Burns, R.: Arbeiterkulturbewegung in der Weimarer Republik, 2 Bde., Frankfurt/M., Berlin, Wien 1982

Winkler, H.A. (Hrsg.): Organisierter Kapitalismus, Göttingen 1974

Winschuh, J.: Praktische Werkspolitik, Berlin 1923

Witte, L.D.: Kirche, Arbeit, Kapital, in: L.D. Witte, O.v. Nell-Breuning: Kirche, Arbeit, Kapital, Frankfurt/M., Wien, Zürich 1966, S. 11 - 195

Wörishoffer, F.: Die soziale Lage der Fabrikarbeiter in Mannheim und dessen nächster Umgebung, Karlsruhe 1891

Wohldt, R.: Die Lebenswelt des Industriearbeiters, Leipzig 1926

Wolf, R.: Materialien zur Lebensweise der Zwickauer Steinkohlenbergarbeiter vom Anfang des 19. Jahrhunderts bis zur Zeit der Weimarer Republik, in: Kultur und Lebensweise des Proletariats, hrsg. v. W. Jacobeit und U. Mohrmann, Berlin (Ost) 1974, S. 185 - 211

Wortmann, W.: Eisenbahnbauarbeiter im Vormärz. Sozialgeschichtliche Untersuchung der Bauarbeiter der Köln-Mindener Eisenbahn in Minden-Ravensberg 1844 - 1847, Dissertation, Köln 1972

Wunderer, H.: Arbeitervereine und Arbeiterparteien. Kultur- und Massenorganisationen in der Arbeiterbewegung (1890 - 1933), Frankfurt/M., New York 1980

Derselbe: Alkoholismus und Arbeiterschaft im 19. Jahrhundert. Kritische Anmerkungen zu James S. Roberts: Der Alkoholkonsum deutscher Arbeiter im 19. Jahrhundert, in: Geschichte und Gesellschaft, 8. Jg., 1982, Heft 1, S. 141 - 144

Zeitlin, M.: Corporate Ownership and Control: The Large Corporation and the Capitalist Class, in: American Journal of Sociology, Volume 79, Number 5, p. 1073 - 1119

Zimmermann, H.: Betriebsrat und Gewerkschaft. Eine soziologische Feldstudie, unveröffentliches Manuskript, Hamburg 1954

Zorn, W.: Wirtschafts- und sozialgeschichtliche Zusammenhänge der deutschen Reichsgründerzeit (1850 - 1879), in: Moderne deutsche Sozialgeschichte, hrsg. v. H.-U. Wehler, Köln 1966, S. 254 - 270

Zunkel, F.: Die Rolle der Bergbaubürokratie beim industriellen Ausbau des Ruhrgebietes, 1815 - 1848, in: Sozialgeschichte Heute, hrsg. v. H.-U. Wehler, Göttingen 1974, S. 130 - 147

Zwahr, H.: Ausbeutung und gesellschaftliche Stellung des Fabrik- und Manufakturproletariats am Ende der Industriellen Revolution im Spiegel Leipziger Fabrikordnungen, in: Kultur und Lebensweise des Proletariats, hrsg. v. W. Jacobeit und U. Mohrmann, Berlin (Ost) 1974, S. 85 - 136

Derselbe: Proletariat und Bourgeoisie in Deutschland. Studien zur Klassendialektik, Köln 1980

Zweiter Kongreß der Arbeiter-, Bauern- und Soldatenräte. Vom 8. - 14. April 1919 im Herrenhaus zu Berlin. Stenographisches Protokoll, Glashütten/Taunus 1975 (Nachdruck)

Gesetze und Verordnungen

Gewerbeordnung für den Norddeutschen Bund, vom 21.6.1869, in: Bundesgesetzblatt des Norddeutschen Bundes 1869, S. 245ff.

Gesetz gegen die gemeingefährlichen Bestrebungen der Sozialdemokratie, vom 21.10.1878, in: Reichsgesetzblatt 1878, Nr. 34, S. 351ff.

Gewerbeordnung für das Deutsche Reich, in: Reichsgesetzblatt 1883, S. 177 - 240

Gesetz, betreffend Abänderung der Gewerbeordnung. Vom 1. Juni 1891, in: Reichsgesetzblatt 1891, S. 261-290

Gesetz, betreffend die Abänderung einzelner Bestimmungen des Allgemeinen Berggesetzes vom 24. Juni 1865. Vom 24. Juni 1892, in: Gesetzsammlung für die Königlichen Preußischen Staaten,1892, Nr. 19, S. 131 - 146

Gesetz, betreffend die Abänderung einzelner Bestimmungen des Allgemeinen Berggesetzes vom 24. Juni 1865/1892. Vom 14. Juli 1905, in: Gesetzsammlung für die Königlichen Preußischen Staaten 1905, Nr. 30, S. 307 - 314

Gesetz, betreffend die Abänderung des Allgemeinen Berggesetzes vom 24. Juni 1865/1892 und 14. Juli 1905. Vom 28. Juli 1909, in: Preußische Gesetzsammlung 1909, S. 677 - 689

Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst, vom 5. Dezember 1916, in: Reichsgesetzblatt 1916, 2, S. 1333 - 1339

Bestimmungen zur Ausführung des § 11 des Gesetzes über den vaterländischen Hilfsdienst, erlassen vom Ministerium für Handel und Gewerbe am 31.12.1917, abgedruckt in: Correspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, Nr. 7, 28. Jg., 16. Februar 1918, S. 60 - 62

Aufruf des Rats der Volksbeauftragten an das Deutsche Volk, 12. November 1918, in: Reichsgesetzblatt 1918, 2, Nr. 153, S. 1303

Erlaß über die Errichtung des Reichsamtes für die wirtschaftliche Demobilmachung (Demobilmachungsamt), vom 12. November 1918, in: Reichsgesetzblatt 1918, 2, S. 1304f.

Zentralarbeitsgemeinschaftsvereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, vom 15. November 1918, in: Deutscher Reichsanzeiger, Nr. 273, vom 18. November 1918

Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten, vom 23. Dezember 1918, in: Reichsgesetzblatt 1918, 2, S. 1456 - 1467

Verordnung über die Einstellung, Entlassung und Entlohnung gewerblicher Arbeiter während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung, vom 4. Januar 1919, in: Reichsgesetzblatt 1919, 1, S. 8 - 13

Die Verfassung des Deutschen Reichs, vom 11. August 1919, in: Reichsgesetzblatt 1919, 2, S. 1383 - 1418

Betriebsrätegesetz (und Wahlordnung, Änderungen und Zusätze), vom 4. Februar 1920, in: Reichsgesetzblatt 1920, I, S. 147 - 194,259, 522, 563, 682, 902, 1139

Gesetz über die Betriebsbilanz und die Betriebsgewinn- und -verlustrechnung, vom 5. Februar 1921, in: Reichsgesetzblatt 1921, I, S. 159f.

Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat, vom 25. Februar 1922, in: Reichsgesetzblatt 1922, I, S. 209f.